

Motion

01.2024
La rivista per i clienti di
UNITED GRINDING Group

INTERVIEW
IDEAS
INTERNATIONAL

Strategie di reclutamento dei talenti migliori
La generazione Z non fa paura
Repubblica Ceca, Paese della manodopera qualificata e della produzione industriale



*Roger Leuenberger (a destra),
responsabile della formazione
professionale di STUDER,
prepara il giovane talento Luis
Salzmann (19) in vista della
partecipazione ai WorldSkills
2024 di Lione. Ambizione e
passione non mancano*

DOVE L'ENTUSIASMO CONTA

Prestazioni elevate nella produzione di precisione, autentico lavoro di squadra,
dimensione internazionale e intersettorialità: UNITED GRINDING Group offre un
ambiente ideale per chi cerca più di un semplice lavoro



IN QUESTO NUMERO DI "MOTION":

- 3 WELCOME**
Il CEO Stephan Nell parla dell'importanza di validi programmi di formazione e di condizioni di lavoro attraenti
- 4 NEWS**
Novità da UNITED GRINDING Group
- 6 INNOVATION**
Lavorare con passione: ecco le diverse opportunità di UNITED GRINDING Group
- 14 IN DEPTH**
Come si prepara il team di formazione di STUDER per i "World Skills 2024" di Lione
- 18 INSIDE**
Da apprendista a manager: quattro collaboratori raccontano
- 20 INTERVIEW**
Come fanno oggi le aziende del settore industriale a trovare giovani talenti? Stephan Nell a colloquio con esperti
- 28 IDEAS**
La "Generazione Z" ha aspettative professionali troppo elevate?

- 30 A DAY WITH...**
... Lars Streit, amministratore delegato della sede WALTER di Kuřim, Repubblica Ceca
- 33 TOOLS & TECHNOLOGY**
Una nuova soluzione HSG per la S36, la modernizzazione della fase di collaudo dei mandrini presso STUDER, la nuova piattaforma software di BLOHM JUNG, l'innovativo robot di caricamento, una rettificatrice particolarmente grande per turbine a gas industriali, il "Laser Contour Check" di WALTER che misura utensili di formatura complessi e l'innovativa soluzione di automazione "Automated Tool Production"
- 40 INTERNATIONAL**
Perché la Repubblica Ceca dispone di un gran numero di lavoratori qualificati con una vasta esperienza nel settore della costruzione di macchine
- 43 IN TOUCH**
Il calendario di "Motion": fiere e appuntamenti importanti

STAMPA

EDITORE UNITED GRINDING Group Management AG, Wankdorfallee 5, 3014 Berna **RESPONSABILE** Michèle Fahrni **CAPOREDAZIONE** Michael Hopp (direttore resp.) **ART DIRECTION** Dirk Linke **ACCOUNT MANAGER** Jutta Groen **EDITOR IMMAGINI** Thomas Balke **GESTIONE PROGETTO/ RESPONS.TESTI** Markus Huth **AUTORI** Stefan Gröttschel, Michael Hopp, Markus Huth, Ira Schroers **LAYOUT** Claudia Knye **PRODUZIONE** Wym Korff **IDEA E REALIZZAZIONE** Storyboard GmbH München/Hamburg **SERVIZIO LETTORI** hamburg@storyboard.de **DIREZIONE** Marie Bressemer, Christine Fehenberger, Dr. Markus Schönmann **LITOGRAFIA** EINSATZ Creative Production GmbH & Co. KG, Hamburg **STAMPA** Walstead Kraków, Polen

Tutti i marchi contrassegnati dal simbolo ® sono registrati come marchi di base almeno in Svizzera o in Germania e pertanto autorizzati all'uso del simbolo.



"POSSIAMO ESSERE ORGOGLIOSI DELLA NOSTRA OFFERTA PER I GIOVANI TALENTI."

CARE LETTRICI, CARI LETTORI,

sulla copertina di questo numero di "Motion", dedicato al **Recruiting, Employer Branding e ai giovani talenti**, si vede come il team di formazione di STUDER si prepara in vista di "World Skills 2024", il campionato internazionale riservato alle professioni, che si terrà a Lione, in Francia.

L'immagine è stata realizzata durante un momento di addestramento nella sede STUDER di Thun, in Svizzera, in uno dei più moderni parchi macchine specializzati in formazione del Paese. Gli apprendisti STUDER si classificano regolarmente ai primi posti nelle competizioni nazionali e internazionali, dimostrando che la loro formazione è tra le migliori al mondo e che svolgono il loro **lavoro con soddisfazione**.

Ultimamente ci si lamenta spesso di quanto sia difficile per le aziende manifatturiere trovare giovani talenti motivati. Noi di UNITED GRINDING Group possiamo confermarlo solo in parte. Ricerchiamo collaboratori e professionisti per le nostre aziende in tre continenti e siamo testimoni in ciascun caso di situazioni molto diverse tra loro.

Come è ovvio anche noi cerchiamo di accaparrarci i talenti migliori. Tuttavia, siamo convinti **che l'alta qualità della formazione che offriamo gioca un ruolo fondamentale in un reclutamento vincente**.

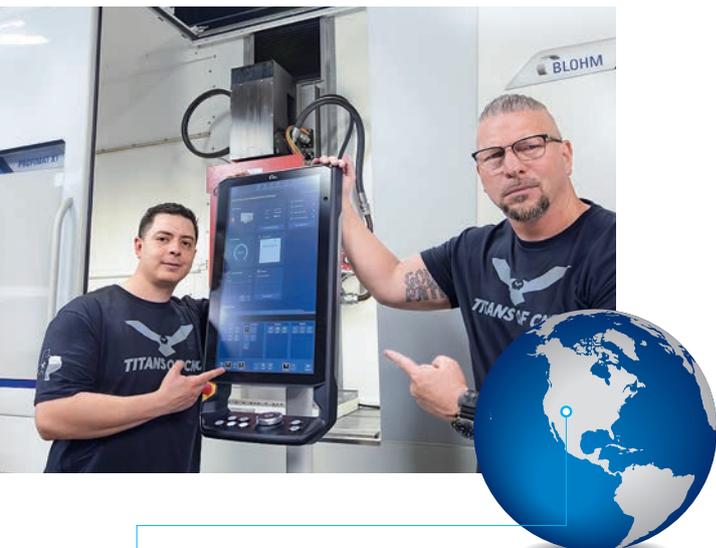
Per convincere i giovani candidati, nel nostro settore è importante mostrare come e su cosa si lavora davvero, dal momento che spesso circolano ancora idee superate a riguardo. **Il rumore e i banchi di lavoro imbrattati di olio non sono più il nostro standard, al contrario le nostre strutture sono pulitissime, luminose e silenziose**. Diamo lavoro a centinaia di ingegneri informatici. Il nostro lavoro riguarda la tecnologia di precisione, spesso in condizioni fisiche limite, che rende possibile la realizzazione di molti prodotti industriali. Credo che questa sia una delle migliori opportunità per i giovani che vogliono fare la differenza con la propria professione.

In questo numero di "Motion" presentiamo una serie di articoli che mostrano, da prospettive diverse, quanto sia interessante lavorare per UNITED GRINDING Group. In questo modo i nostri clienti possono continuare a fare affidamento sul fatto che disponiamo dei migliori professionisti che lavorano per contribuire al loro successo con soluzioni mirate.



*Stephan Nell,
CEO, UNITED GRINDING Group*

Stephan Nell,
CEO, UNITED GRINDING Group



USA

GRINDING ACADEMY CON RECORD DI MACCHINE

Il team di TITANS of CNC conta ora un numero record di macchine di UNITED GRINDING Group installate nel proprio stabilimento nello stato americano del Texas. In totale sono state installate cinque macchine: STUDER S31, STUDER favouritCNC, WALTER HELITRONIC POWER 400, WALTER HELICHECK 3D e BLOHM PROFIMAT XT con cambiautensili. Questi sistemi vengono utilizzati per produrre video didattici per la Grinding Academy e contenuti per i social media di TITANS of CNC, che sono seguiti da diversi milioni di follower. La Grinding Academy è un progetto condiviso da UNITED GRINDING Group e TITANS of CNC. Propone corsi di formazione online sulla rettifica CNC di alta qualità. "Grazie alla tecnologia installata presso TITANS of CNC, abbiamo la possibilità di creare un maggior numero di contenuti didattici rispetto al passato", ha dichiarato Markus Stolmar, CEO e Presidente di UNITED GRINDING North America.



SVIZZERA

ORO E ARGENTO AGLI SWISSSKILLS

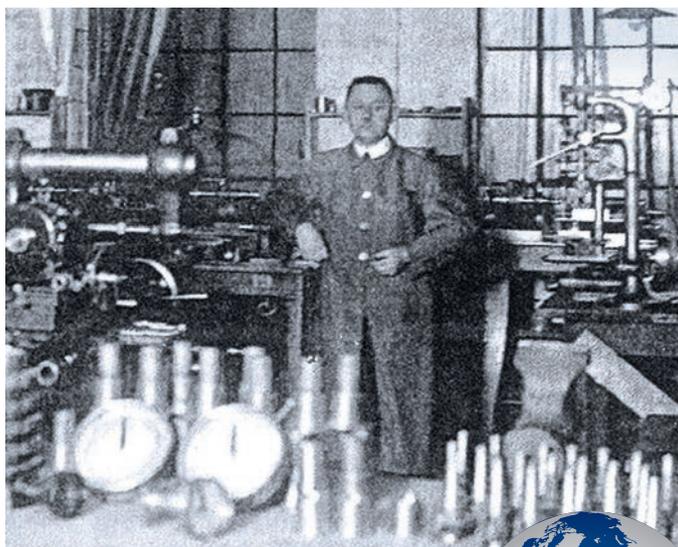
Luis Salzmann, apprendista presso STUDER, ha vinto la medaglia d'oro nella categoria "Progettista meccanico/a AFC" agli SwissSkills 2023. I Campionati svizzeri delle professioni si sono svolti durante la fiera Sindex che si è tenuta a Berna. "Vorrei ringraziare i miei istruttori, i colleghi di lavoro, gli amici e la mia famiglia per il loro supporto", ha dichiarato il diciottenne, che si è qualificato per i campionati professionali internazionali WorldSkills 2024 che si terranno a Lione, in Francia, dove gareggerà dal 10 al 15 settembre nella disciplina "Mechanical Engineering CAD" con giovani professionisti provenienti da circa 30 Paesi. STUDER ha potuto festeggiare anche un altro successo agli SwissSkills: nella categoria "Operatore/operatrice in automazione AFC" Noah Rossel si è aggiudicato la medaglia d'argento.



SVIZZERA

CONFERITO LO FRITZ STUDER AWARD

Emil Sauter dell'Istituto di Macchine Utensili e Produzione del Politecnico di Zurigo è il vincitore del "Fritz Studer Award 2023". Il suo lavoro di ricerca sullo sviluppo di un nuovo tipo di sistema di monitoraggio delle condizioni per la rettifica cilindrica esterna con utensili CBN a legante metallico ha convinto l'intera giuria", ha dichiarato Frank Fiebelkorn, Responsabile Ricerca e Tecnologia di STUDER. Il nuovo metodo è in grado di rilevare i danni termici in loco e di prevedere con relativa precisione la durata residua degli utensili di rettifica. Il metodo sviluppato da Sauter misura numerosi parametri di processo, come la risonanza acustica, la corrente del mandrino e i parametri relativi alla forza. Utilizzando le trasformazioni tempo-frequenza, vengono generate caratteristiche di processo di una rettifica a scopo previsionale. In generale, il lavoro dimostra che i metodi di apprendimento automatico favoriscono anche un incremento della produttività e una migliore qualità dei componenti nella tecnica di rettifica, come si legge nella motivazione della giuria. Il "Fritz Studer Award" assegna un premio in denaro di 10.000 franchi svizzeri.



GERMANIA

BLOHM FESTECCIA IL 100° ANNIVERSARIO

Quest'anno la storica azienda BLOHM compie 100 anni. Nel 1924 Robert Blohm fondò ad Amburgo una fabbrica di strumenti di misura e di apparecchi, in cui venne realizzata, tra l'altro, la leggendaria macchina utensile WURI II. Nei decenni successivi il nome BLOHM è diventato in tutto il mondo sinonimo di macchine per la rettifica di superfici e profili di alta qualità dotate di altissima precisione, potenza e capacità produttiva. Oggi BLOHM fa parte di UNITED GRINDING Group a seguito della fusione con JUNG, azienda che vanta anch'essa più di 100 anni di storia. Per celebrare l'anniversario, presso l'azienda ad Amburgo sono stati organizzati festeggiamenti speciali per i dipendenti, le loro famiglie, i clienti e altri visitatori, che hanno apprezzato la musica dal vivo, l'intrattenimento e il divertimento, nonché la cucina regionale come i tipici panini farciti con pesce e le frittelle.



SINGAPORE

UNITED GRINDING GROUP APRE UNA FILIALE NEL SUD-EST ASIATICO



Grazie alla presenza di una propria filiale, UNITED GRINDING Group vuole intensificare le proprie attività commerciali nel sud-est asiatico. "Per noi il Sud-Est asiatico è una regione strategicamente molto importante. L'apertura di una filiale è la logica conseguenza di un ulteriore rafforzamento delle nostre attività in questa regione", ha dichiarato Stephan Nell, CEO di UNITED GRINDING Group. Il Gruppo è presente nella regione da molti anni per il tramite di WALTER EWAG Asia Pacific. Ne farà parte anche la nuova filiale di Singapore. "Possiamo unire le forze del nostro solido team nella filiale condivisa del Gruppo per offrire ai nostri clienti un'assistenza ancora maggiore. In futuro riuniremo sotto un unico tetto tutte e tre le tecnologie del Gruppo: rettifica di superfici e profili, rettifica cilindrica e lavorazione di utensili", ha dichiarato Michael Schmid, da oltre 20 anni responsabile delle attività di WALTER EWAG nel sud-est asiatico e amministratore delegato della nuova filiale.

GERMANIA

20 ANNI DI HELITRONIC VISION



WALTER festeggia il 20° anniversario della fortunata serie HELITRONIC VISION. Presentata per la prima volta alla fiera EMO 2003, si trattava di una novità assoluta all'epoca: la prima rettificatrice per utensili con basamento in ghisa minerale e tecnologia di azionamento lineare a tre assi. "Si è trattato di un importante traguardo tecnologico in termini di precisione e qualità delle superfici e ha stabilito un nuovo standard di riferimento per l'intero settore della produzione di utensili", ha affermato Siegfried Hegele, Head of Strategic Product Management presso WALTER. Da allora, le successive versioni delle macchine sono state costantemente migliorate e dotate di funzioni innovative come la misurazione al laser e di opzioni di automazione estese. Il modello attuale è l'HELITRONIC VISION 400 L ad alta precisione per utensili assialsimmetrici e componenti di produzione dalle geometrie complesse. Tra le altre cose, è dotato di C.O.R.E., la rivoluzionaria architettura hardware e software di UNITED GRINDING Group. "Grazie al costante perfezionamento, a distanza di 20 anni HELITRONIC VISION è ancora la nostra soluzione di alta gamma per la rettifica di utensili di alta precisione", ha sottolineato Hegele.



CARRIERA È SOLO UNA PAROLA

Molti non sanno esattamente come funziona la produzione di macchine utensili di alta precisione e quindi non hanno idea delle opportunità di lavoro e di carriera per i giovani e per chi inizia un percorso professionale in questo settore.

Nelle pagine seguenti "Motion" illustra le carriere all'interno di UNITED GRINDING Group presentando un'immagine concreta della varietà di posizioni e opportunità, dell'internazionalità dell'azienda e del suo rapporto con altri settori. Esempi che incoraggiano a entrare in un settore in cui la passione gioca un ruolo molto più importante di quanto non sembri a prima vista.

Testo: Michael Hopp

TAO ZHANG

UNITED GRINDING CHINA, CTO

"OK, MI PRESENTO VELOCEMENTE." Tao Zhang è visibilmente contento di parlare con "Motion" in una videointervista che racconta la sua carriera in UNITED GRINDING China. "Sono nato nello Xinjiang, nella regione degli Uiguri. Come sapete lo Xinjiang è molto lontano da Shanghai." Per studiare Tao si trasferisce a Xián, città del XIV secolo situata nel centro della Cina, che custodisce l'esercito di terracotta, e la cui università offre una laurea quadriennale in ingegneria meccanica. Da lì nel 1996, all'età di 25 anni, si sposta a Shanghai per frequentare un master lavorando per SAIC, azienda statale produttrice di riduttori. Cinque anni dopo, entra a far parte in qualità di Service Manager di ZF Friedrichshafen, azienda tedesca con una filiale in Cina specializzata nella fornitura di componenti per autoveicoli. "Ho lavorato per circa cinque anni come responsabile del servizio assistenza e mi sono confrontato per la prima volta con la cultura europea che mi piace molto: le persone si rispettano e sono cordiali."

In seguito, nel 2008, Tao è entrato in contatto con altri europei ma questa volta di UNITED GRINDING Group. "Sono stato fortunato", sorride Tao dopo una temporanea interruzione dell'audio del video, "perché non appena ho iniziato a lavorare, il reparto si è ampliato fino a contare quasi 70 persone, ha assunto il nome di Customer Care e si è arricchito di nuove aree. "Nel 2021 il mio responsabile aveva bisogno di qualcuno che fosse in grado di occuparsi di più reparti e ciò ha significato per me maggiori responsabilità anche in altri settori tecnici." Oggi Tao è Chief

Technology Officer (CTO) e pensa che sia un obiettivo importante mettere in condizione i tecnici di diverse aree di lavorare a più stretto contatto. "Conoscono le strategie vincenti per la nostra attività e possono supportarmi nel mio ruolo."

SCHEDE DELLA CARRIERA

- 2005 **Entra a far parte di UNITED GRINDING China a Shanghai come Service Manager, responsabile del collaudo delle macchine, dell'assistenza e dei pezzi di ricambio**
- 2011 **Direttore Customer Care, responsabile di tutti i servizi di quest'area**
- 2021 **Chief Technology Officer (CTO), responsabile del Customer Care, della tecnologia, delle applicazioni e della gestione della qualità dei prodotti**

Tao, che nella sua visione manageriale distingue tra gestione, leadership e insegnamento, ritiene che la crescita dei dipendenti sia fondamentale per il successo di una tecnologia all'avanguardia. "Per me la chiave di tutto è l'esperienza nella rettifica", spiega Tao. "Dobbiamo insegnare ai collaboratori a raccogliere ogni giorno più informazioni e a collezionare esperienze, nonché ad essere pazienti per riuscire a compiere progressi." Tao è convinto che solo chi accetta le sfide può dare un contributo prezioso in termini di sviluppo della tecnologia di alto livello nel lungo periodo. "Alla fine ci renderemo conto che questi collaboratori hanno migliorato le proprie prestazioni." Questa cultura aziendale è molto interessante anche per i nuovi giovani talenti. "I collaboratori sviluppano un senso di appartenenza nel lavorare per un'azienda che è leader nell'innovazione. Questa sensibilità positiva si trasmette ai colleghi e all'ambiente in cui vivono. Questo è il miglior employer branding." A quanto pare Tao ha avuto ragione.

**"SOLO CHI ACCETTA LE SFIDE ALLA FINE
AVRÀ SUCCESSO. PENSO CHE SIA UN
MODO DI PENSARE MOLTO INTERESSANTE
PER I GIOVANI."**

Tao Zhang

JASON BARBER

VICE PRESIDENT FINANCE & IT, UNITED GRINDING NORTH AMERICA

SCHEMA DELLA CARRIERA

- 2010 Entra a far parte di UNITED GRINDING North America come Business Unit Accountant per la Divisione Surface & Profile
 - 2013 Manager dell'infrastruttura IT dell'azienda in collaborazione con il fornitore SAP
 - 2022 Promozione a Director of Finance
 - 2023 Vice President Finance ed IT
-



"A LUGLIO DI QUEST'ANNO SARANNO TRASCORSI 14 ANNI da quando ho accettato di lavorare per UNITED GRINDING Group", ricorda Jason Barber, VP Finance ed IT di UNITED GRINDING North America, nell'intervista rilasciata a "Motion". Continua: "Dopo aver conseguito la laurea in Contabilità aziendale, ho lavorato nel team di recupero crediti di una catena alberghiera nazionale ma cercavo qualcosa di meno monotono." Alla fine è stata la decisione di entrare in UNITED GRINDING North America a spianare la strada a quasi un decennio e mezzo di costante crescita professionale. E non è ancora finita.

Barber è entrato inizialmente in azienda come contabile della divisione commerciale del gruppo tecnologico "Rettifica di superfici e profili". "Dovevo occuparmi di tutte le attività contabili di questo gruppo, tra cui la stesura del budget annuale, la contabilità clienti, la contabilità fornitori e la rendicontazione mensile." Durante questo periodo Barber si è distinto per l'implementazione del sistema globale Enterprise Resource Planning (ERP) di SAP. Questa esperienza e

"MI È STATA DATA LA POSSIBILITÀ DI INTRAPRENDERE STRADE DIVERSE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO. OGGI SONO SODDISFATTO DEL MIO RUOLO E MI PIACE MOLTO."

Jason Barber

le sue conoscenze di informatica aziendale lo hanno candidato al ruolo successivo di Manager of Information Systems. "Durante il mio primo anno di lavoro nel settore IT, ho dovuto imparare molte cose. Sono riconoscente al mio datore di lavoro per aver investito nello sviluppo del team e per avermi aiutato ad acquisire le qualifiche necessarie per avere successo in questo nuovo ruolo", afferma. Negli otto anni successivi Barber ha ottenuto una mezza dozzina di certificazioni IT e un Master of Business Administration (MBA) mentre continuava a lavorare.

Nel 2022 Markus Stolmar, Presidente e CEO di UNITED GRINDING North America,

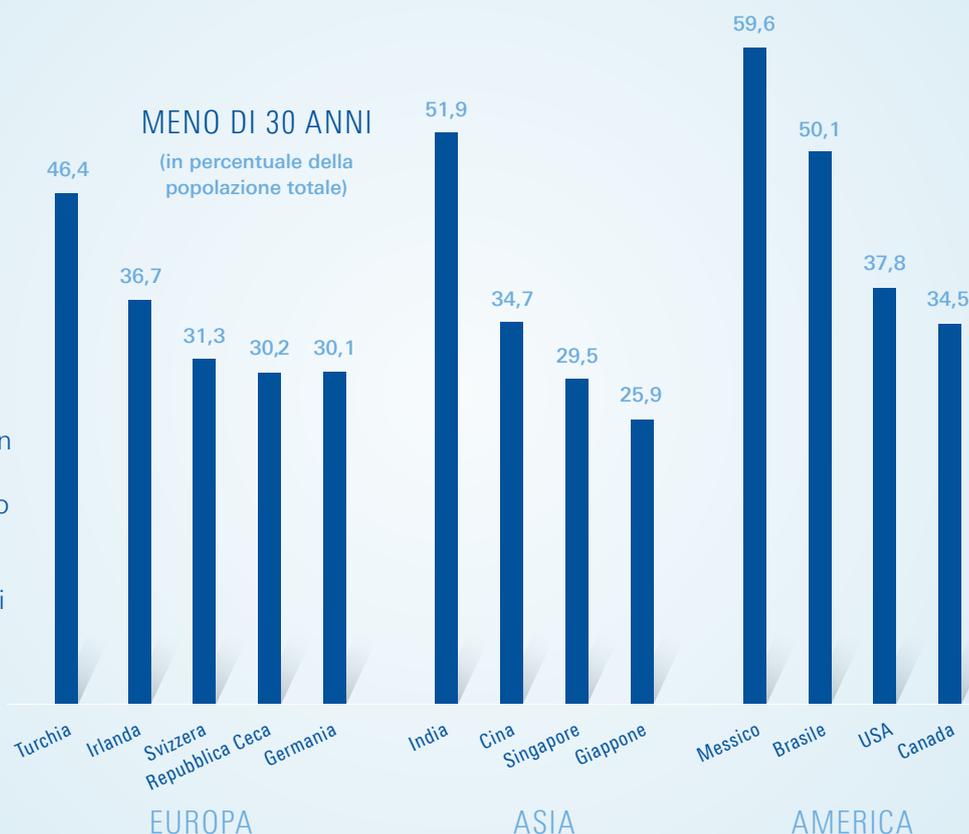
gli chiede di dirigere la divisione finanziaria oltre a quella informatica. "Data la sua esperienza in molte aree dell'azienda e il suo elevato livello di prestazioni, Jason è sembrato perfetto per la gestione di entrambi i team", afferma Stolmar a proposito della decisione di offrirgli il doppio ruolo.

Alla domanda di "Motion" su cosa lo sorprenda di più dell'evoluzione della sua carriera, Barber risponde: "Non avrei potuto immaginare quanto avrei imparato e quanto sarei cresciuto in ogni fase della mia carriera. Ma per me la cosa più importante è stato essere sempre pronto a imparare cose nuove e ad affrontare sempre nuove sfide."

ASSUMETE GIOVANI INGEGNERI E SPECIALISTI IN MECCATRONICA!



È possibile intraprendere una carriera in UNITED GRINDING Group in tre continenti, presso nove brand e in 21 sedi. Il Gruppo si adopera per reclutare nuovi talenti in tutto il mondo e incontra situazioni differenti nelle diverse regioni. Esempio: Quanti giovani ci sono in tutto?



SANDRA SCHIESS MÄGERLE, HEAD OF HUMAN RESOURCES

Sandra Schiess è la persona giusta per l'intervista con "Motion". Impiegata nel settore commerciale, ma ancor prima nell'ufficio acquisti, è stata inaspettatamente nominata Head of HR, e ciò l'ha resa di fatto un esempio straordinario per la sua carriera. Schiess ha anche esperienza di reclutamento dei candidati alle offerte di lavoro di MÄGERLE. "Oggi", afferma la responsabile delle risorse umane, "sono le aziende a proporsi ai candidati, e non il contrario". È relativamente facile trovare polimeccanici preparati

per cui MÄGERLE è conosciuta. "Potrebbero aver già lavorato su una delle nostre macchine durante un apprendistato o in un'azienda in cui erano o sono impiegati", afferma Schiess. Le persone che non conoscono il nostro settore sono meno portate a candidarsi. Spesso non sono consapevoli di quanto il settore sia vario e stimolante. E assumere talenti provenienti da Paesi non europei non è facile a causa delle norme vigenti in Svizzera.

Inoltre, il settore presenta molti vantaggi per le donne. "Occupiamo polimeccaniche, progettiste e addette agli acquisti. E nelle risorse umane, ovviamente...", afferma Schiess sorridendo. La sua convinzione: "Si deve puntare a trovare la persona giusta. Qualsiasi sia il genere: non importa".

"OGGI SONO LE AZIENDE A PROPORSI AI CANDIDATI, E NON IL CONTRARIO."

Sandra Schiess

DANIEL RENFER, STUDER, RESPONSABILE GESTIONE QUALITÀ

"Ho iniziato con un apprendistato. In realtà a 15, 16 anni non si è ancora in grado di capire cosa si vuole fare davvero nella vita." È un piacere ascoltare Daniel Renfer quando parla della sua carriera. "Sono stato fortunato perché mi piace ancora molto il lavoro che mi appassionava da adolescente: quello di costruttore di macchine. È stata una fortuna trovare alla STUDER condizioni di lavoro ideali, che sono rimaste tali ancora oggi e che stimolano ancora la mia voglia di fare". "Suona un po' come una favola, ma è stato proprio così."

Fanno parte di questa favola anche gli studi di ingegneria meccanica che Renfer ha completato mentre lavorava, la parentesi di un anno trascorsa a lavorare presso un'altra azienda e il suo ritorno alla STUDER. "All'epoca pensavo di essere un piccolo Archimede Pitagorico", racconta Renfer sorridendo, "fino a quando nel 2017 ho potuto partecipare al programma di talenti PULS, che ha spalancato i miei orizzonti nel settore Operations.

Lasciare la mia zona di comfort per la dura vita quotidiana nel settore Operations è stato il punto di svolta della mia carriera."

"PER NOI LEADERSHIP SIGNIFICA ISPIRARE, NON IMPARTIRE ISTRUZIONI. NE HO SEMPRE TRATTO VANTAGGIO ANCH'IO."

Daniel Renfer

Tre anni fa, finalmente, si è presentata l'opportunità di fare un ulteriore passo avanti come responsabile della gestione della qualità presso STUDER e come responsabile del gruppo di lavoro sulla gestione della qualità presso UNITED GRINDING Group.

Negli ultimi dieci anni la crescita dell'occupazione nel settore industriale è rallentata a livello mondiale, a favore del commercio e dei servizi. Il vantaggio delle "banche del lavoro" di Cina e India è dovuto all'elevato numero di abitanti. In India l'occupazione nel settore agricolo continua a crescere e rappresenta il 40% dei posti di lavoro

106

DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA

Cifre assolute in milioni

Cina India USA Germania Giappone

21,1

10,8

10,4

SCHEDA DELLA CARRIERA

- 1974 Apprendistato presso Montanwerke Walter GmbH come meccanico industriale
- 1978 Progettista di attrezzature per la costruzione di macchine speciali
- 1983 Operatore tecnico
- 1988 Tecnico collaudatore
- 1989 Responsabile offerte
- 1989 Commerciale con competenze tecniche
- 1996 Responsabile di prodotto per le rettificatrici per lame di seghe presso Walter AG a Tubinga
- 2000 Engineering Manager Operation presso Walter Grinders INC. Fredericksburg, Stati Uniti
- 2002 Vice President Operation presso Walter Grinders INC. Fredericksburg, Stati Uniti
- 2004 Rientro in Germania presso WALTER Maschinenbau GmbH, Responsabile linea di prodotti Helitronic, Responsabile Marketing e Vendite
- 2008 Responsabile del settore Tecnologia applicativa, Ingegneria
- 2013 Direttore Tecnico CTO
- 2021 Amministratore delegato (presidente) CEO



HARRI REIN WALTER, CEO

"Quella che oggi è l'intelligenza artificiale, all'epoca era il CNC." Harri Rein, un "veterano" di WALTER e quindi di UNITED GRINDING Group, ricorda una tappa importante della sua carriera. "Siamo stati i pionieri come costruttori di macchine, perché abbiamo introdotto una tecnologia completamente nuova." E anche questo suscitava timori, come oggi l'IA?

"In realtà all'epoca eravamo molto più contenti di poter fare cose che erano incredibilmente complicate da realizzare a mano."

Tutto è iniziato 50 anni fa: Harri Rein si è formato come meccanico industriale e, dopo la prima esperienza nella "costruzione di macchine speciali", ha lavorato con i costruttori di macchine di WALTER, completando nel contempo il suo master alla scuola serale. All'inizio degli anni '80 è passato al reparto di tecnologia applicativa e da lì ai laboratori di sperimentazione. In fatto di tecnologia si sentiva di avere le conoscenze

necessarie, ma gli mancava ancora l'esperienza nelle vendite. Grazie alle sue "soft skills" ("Avvicinare le persone e convincer-

**"COME SETTORE
SIAMO INTERESSANTI
PERCHÉ SIAMO
SEMPRE ALL'AVAN-
GUARDIA. NESSUNO
VUOLE PIÙ FARE IL
LAVORO SPORCO. PER
QUESTO ABBIAMO
TROVATO LA
SOLUZIONE."**

Harri Rein

le") è passato alle vendite, entrando così a far parte di un progetto importante inteso a rendere le macchine CNC più semplici ed economiche per i clienti: lo sviluppo della "Helitronic Power", una macchina a cinque assi versatile che all'epoca non esisteva ancora. "Non vendevamo la macchina, la distribuivamo. Perché tutti la volevano", racconta.

A quel tempo Harri Rein era solo a metà carriera, eppure voleva già cambiare di nuovo. Si è quindi affermato come Product Manager di "Woodtronic" e negli Stati Uniti lavorando come Engineering and Operations Manager. Nel 2004 è tornato a Tubinga per ricoprire la posizione di responsabile del settore vendite. Nel 2008 è passato di nuovo alla tecnologia come responsabile di settore, diventando poi direttore tecnico (CTO) e infine CEO. Harri Rein ha un anno e mezzo di tempo per formare chi prenderà il suo posto e quindi andare in pensione.

FABIAN LEUTENEGGER, STUDER, DIRETTORE REGIONALE VENDITE GERMANIA

"Sono andato a scuola in campagna, a tre quarti d'ora da STUDER."

All'inizio dell'intervista di "Motion" Fabian Leutenegger racconta: "Eravamo in 23 in classe. E alla fine, quando si è trattato di fare un tirocinio, sono stato l'unico a entrare nell'industria". Se si guarda alla carriera di Leutenegger, bisogna dire che 22 si sono sbagliati.

Nella sua famiglia di origine erano in prevalenza artigiani e commercianti. Ma per lui è arrivato l'apprendistato. "Si trattava di una piccola officina e un paio di macchine CNC", dice Leutenegger, "ma mi è bastato per capire che quella era la mia strada. Senza sapere ancora esattamente quale sarebbe stato il mio futuro". Il profilo professionale vario del polimeccanico ha fatto chiarezza: "Visto che ho una formazione di base in idraulica, pneumatica, fresatura, CNC, tecnologia di controllo ed elettrotecnica mi si è aperto un mondo".

Dopo l'apprendistato Leutenegger ha ottenuto un lavoro nel reparto prototipi di STUDER nel TechCentre: "In quel periodo sono stato mandato in Cina tre volte per lavoro. La prima volta sono arrivato a Shanghai. Venivo da un paese di 2.000 persone e ora mi trovavo in una metropoli di 21 milioni di abitanti." Dopo aver ricoperto vari

incarichi come tecnico in Cina, Leutenegger è passato alle vendite e ha lavorato di nuovo in Svizzera come Responsabile vendite area per la Cina.

"INIZIARE CON UN TIROCINIO E VIVERE E LAVORARE IN CINA PER UN BREVE PERIODO. È INCREDIBILE."

Fabian Leutenegger

Ora ricopre la stessa posizione per una zona della Germania. E trova poche differenze: "Che si tratti di americani, europei o asiatici, tutti hanno una cosa in comune: le persone acquistano dalle persone. Tutti vogliono avere più successo prendendo le decisioni giuste. Non importa se in Cina si consegna il biglietto da visita con due mani o se in Baviera si beve la birra ad alta fermentazione. È bello aiutare le persone e convincerle dei nostri prodotti."

DIPLOMA DI LAUREA

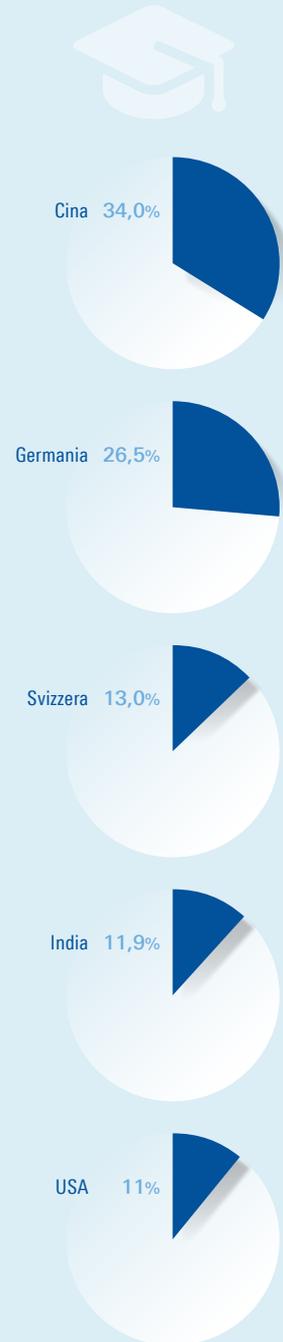
in percentuale della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni

USA 50%
Svizzera 45%
Germania 33%
Cina 19%

La percentuale di popolazione con un titolo di studio universitario è in aumento in tutto il mondo. La Germania e la Svizzera hanno una percentuale di studenti inferiore rispetto agli Stati Uniti, dove la formazione avviene principalmente nelle università, a causa del sistema a doppia qualifica dei lavoratori specializzati

PERCENTUALE DI SCIENZE INGEGNERISTICHE

studenti iscritti in percentuale



Le scienze ingegneristiche, come la costruzione di macchine, l'elettrotecnica e altre, stanno assumendo un'importanza crescente in tutto il mondo in misura variabile. Richiedono un'ampia conoscenza di base in fisica e tecnologia. La Cina e la Germania sono nettamente in testa nelle scienze ingegneristiche



*UNITED GRINDING Group
offre programmi di formazione
e perfezionamento di
prim'ordine in tutto il mondo*



UN INIZIO DI CARRIERA PERFETTO

Con i suoi programmi di formazione a livello mondiale, UNITED GRINDING Group offre ai giovani talenti un perfetto inizio di carriera e molteplici opportunità di crescita

ECCELLENTE E PROIETTATA AL FUTURO

UNITED GRINDING Group offre ai giovani una formazione di alto livello in professioni proiettate al futuro e l'opportunità di specializzarsi in vari settori

- Operatore/operatrice in automazione (MÄGERLE, STUDER)
- Montatore/montatrice in automazione (STUDER)
- Addetto/addetta agli acquisti (industria) (BLOHM JUNG, STUDER, WALTER)
- Progettista meccanico/meccanica (MÄGERLE, STUDER)
- Impiegato/impiegata in logistica (STUDER)
- Meccatronico/meccatronica (BLOHM JUNG, WALTER)
- Polimeccanico/polimeccanica (MÄGERLE, STUDER)
- Meccanico/meccanica di produzione (STUDER)
- Tecnico/tecnica di rettifica (diploma esclusivo presso STUDER)
- Meccanico/meccanica di precisione (BLOHM JUNG)

PARTNER SOLIDI

Una formazione di alto livello richiede le migliori partnership: UNITED GRINDING Group collabora con prestigiose organizzazioni scientifiche e industriali

- Università statale cooperativa del Baden-Württemberg Programma di studio congiunto con WALTER (Laurea in Ingegneria meccanica, meccatronica o elettrotecnica/B.A. BWL Digital Business Management)
- Università di Scienze Applicate di Amburgo: Programma di studio congiunto con BLOHM JUNG (Laurea in in meccatronica)
- Nordakademie Amburgo/Elmshorn: Programma di studio congiunto con BLOHM JUNG (Laurea in ingegneria industriale)
- Master of Science e Bachelor of Science per ingegneri e tecnici HF (programma di studio part-time presso STUDER)
- Partnership di formazione tra BLOHM JUNG e Aurubis AG ad Amburgo
- Supporto nella preparazione di tesi di laurea e master, attività per studenti lavoratori, tesi di laurea specialistica e semestri di tirocinio
- Programmi di tirocinio per apprendisti presso rinomate realtà industriali
- La "Grinding Academy" in collaborazione con TITANS of CNC è una piattaforma multimediale online, aperta a tutti, che mostra le abilità pratiche necessarie per la rettifica con le macchine UNITED GRINDING Group

APPRENDIMENTO IDEALE CON IL TUTORAGGIO

Le conoscenze teoriche sono importanti, ma nulla può sostituire anni di esperienza. I programmi di tutoraggio consentono ai giovani di approfittare delle conoscenze degli esperti

- UNITED GRINDING North America accoglie i giovani dopo il diploma nel "Programma di apprendistato" di quattro anni. Oltre a numerosi attestati, gli studenti possono conseguire una laurea in tecnologia di automazione e controllo con robotica presso il Sinclair Community College nello stato americano dell'Ohio. La peculiarità: non solo ricevono uno stipendio, ma beneficiano anche di un addestramento on the job presso la sede di Miamisburg e di tutoraggio da parte di personale esperto
- Anche il Future Program di WALTER nella sede ceca di Kuřim punta sul tutoraggio. Si rivolge ai giovani diplomati degli istituti tecnici che non hanno ancora un'esperienza di lavoro pratica. Ricevono uno stipendio e nei primi sei mesi imparano a conoscere tutti i reparti dell'azienda grazie a collaboratori esperti. Nella seconda parte del programma della durata di un anno, poi, approfondiscono le loro conoscenze in un posto di lavoro appositamente selezionato. Una volta completato con successo il Future Program, non solo ricevono un attestato, ma anche l'offerta di una posizione permanente e di crescita professionale

SULLA VIA PER LIONE

Testo: Markus Huth — Foto: Thomas Eugster



Roger Leuenberger, responsabile della formazione, (a sinistra) e Luis Salzmann, che prenderà parte ai WorldSkills, mentre esaminano un componente durante l'addestramento

Gli apprendisti STUDER si classificano regolarmente ai primi posti in prestigiosi campionati professionali, a riprova del fatto che il programma di formazione è uno dei migliori al mondo. "Motion" ha seguito l'addestramento per i WorldSkills 2024

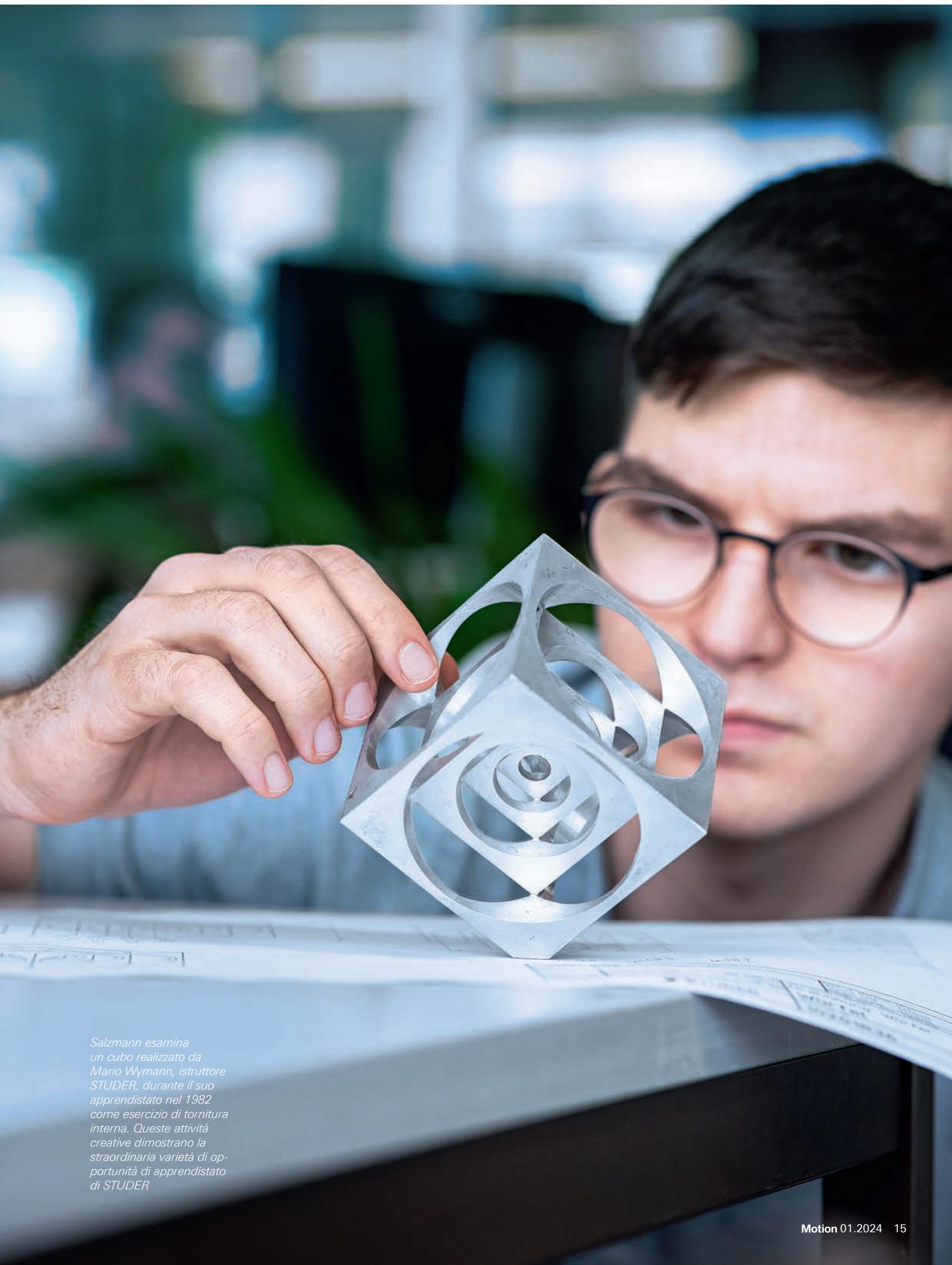
GLI SEMBRAVA DI ESSERE IN MEZZO A UNO SCIAME DI API, racconta Luis Salzmann. "Nella sala c'era un rumore incredibile per via delle macchine e del pubblico davvero numeroso", così ricorda il diciannovenne il giorno in cui ha vinto la medaglia d'oro. Per ottenere il punteggio più alto in gara ha dovuto rimanere molto concentrato sull'obiettivo. "La mia arma segreta sono state le cuffie Noise Cancelling", racconta sorridendo il giovane. È accaduto lo scorso autunno durante l'"IndustrySkills | SwissSkills Championship 2023" tenutosi presso il sito dell'Expo di Berna, dove l'industria tecnologica e meccanica svizzera ha premiato i suoi migliori giovani talenti.

Salzmann, che è al quarto anno di formazione presso STUDER, è salito sul gradino più alto del podio come "Progettista meccanico AFC", qualificandosi automaticamente per i WorldSkills 2024, che si svolgeranno dal 10 al 15 settembre a Lione, in Francia. Secondo gli organizzatori, circa 1.500 giovani professionisti provenienti da oltre 65 Paesi si sfideranno nell'area di Euroexpo, mentre il pubblico atteso è quantificato in un quarto di milione di persone. Le oltre 50 discipline della competizione includono: "Manutenzione degli aeromobili", "Robotica mobile" e "Tecnologia web". I migliori in ciascuna disciplina riceveranno una medaglia nel corso della cerimonia di chiusura, che si terrà nel terzo stadio di calcio più grande della Francia (Groupama Stadium), alla presenza di migliaia di spettatori entusiasti.

CON UN SOFTWARE CAD E UNA MATITA

Ma per il momento Salzmann preferisce non pensarci. È nel pieno della fase di addestramento e ha bisogno di mantenere la mente libera. Siede davanti allo schermo di un computer nel laboratorio di formazione STUDER a Thun, in Svizzera. Il parco macchine utilizzato per la formazione è tra i più moderni del Paese. Oltre alle classiche macchine per la formazione di base, sono presenti anche apparecchiature dedicate alla formazione specialistica e alla produzione. Salzmann vuole diventare "Progettista meccanico AFC" e parteciperà ai WorldSkills nella disciplina "Mechanical Engineering CAD". Lo strumento più importante a sua disposizione è un computer con un moderno software CAD 3D.

"Durante la nostra formazione insistiamo anche sull'importanza di lavorare in modo ordinato con carta, matita, righello, compas-



Salzmann esamina un cubo realizzato da Mario Wymann, istruttore STUDER, durante il suo apprendistato nel 1982 come esercizio di tornitura interna. Queste attività creative dimostrano la straordinaria varietà di opportunità di apprendistato di STUDER

so e calibro", afferma Roger Leuenberger, responsabile della formazione professionale di STUDER. L'azienda, specializzata nella produzione di rettificatrici cilindriche high-tech ad alta precisione, conta una percentuale elevata di apprendisti nella sua forza lavoro, pari a circa il dieci per cento. "Dato che formiamo noi stessi gran parte del personale di cui abbiamo bisogno, non abbiamo particolari problemi nei momenti di carenza di personale qualificato", spiega Leuenberger. I progettisti professionisti di STUDER, ad esempio, sviluppano i pezzi per la produzione interna, che vengono poi realizzati dai collaboratori con diploma in polimeccanica sulle rettificatrici cilindriche.

Creazione di disegni tecnici ed esatte misurazioni, trasferimento al software CAD 3D e individuazione delle correlazioni tecniche e delle modalità di funzionamento: tutto questo rientra nei compiti specifici di questa professione, sia nell'operatività quotidiana che nella competizione. "Ma ciò che fa la differenza nei WorldSkills è il tempo a disposizione", afferma Salzmann. Infatti, di solito viene stabilito un determinato numero di ore durante le quali i partecipanti devono risolvere il compito loro assegnato. Chi lavora in modo più preciso, completa il lavoro più velocemente oppure ottiene risultati migliori rispetto alla concorrenza prende più punti.

ADDESTRAMENTO INTENSO

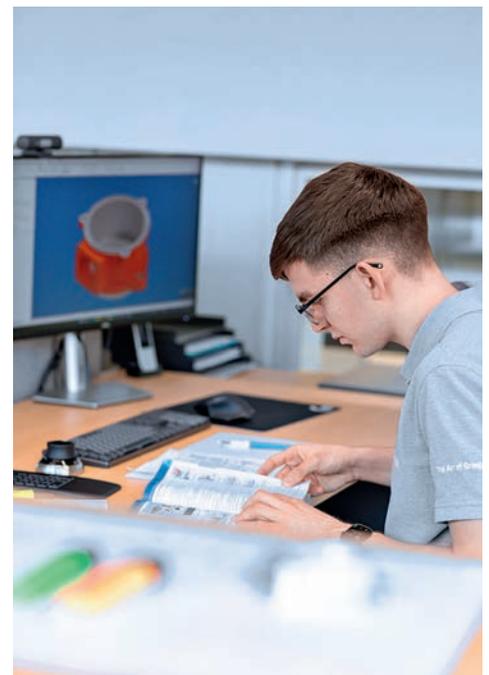
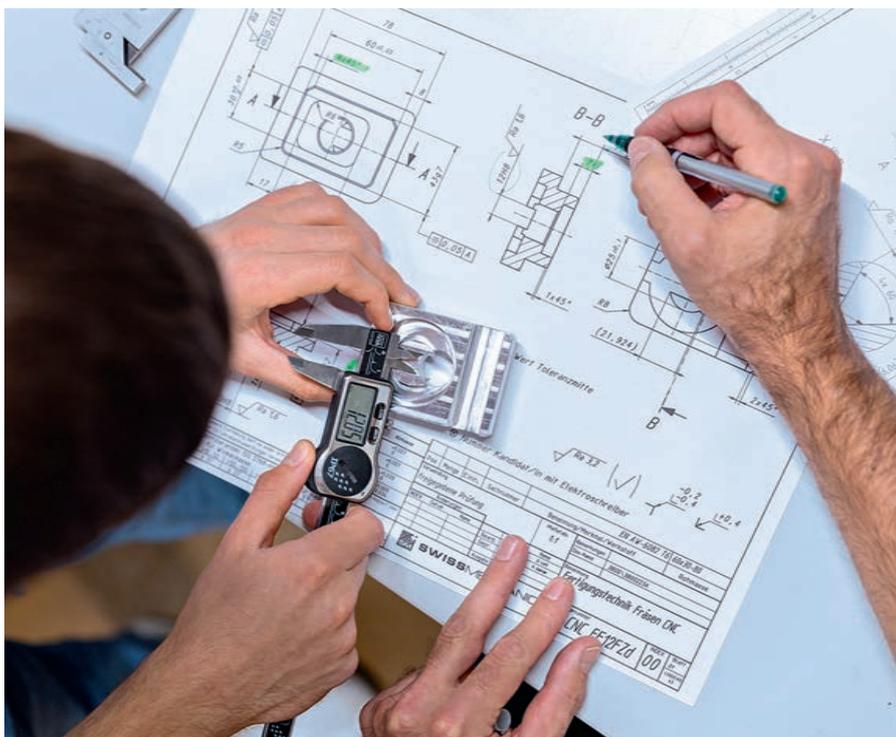
Durante l'addestramento nel laboratorio di formazione, Salzmann passa dal monitor del computer a un disegno tecnico di carta sulla sua scrivania. Il labirinto di linee bianche e nere, cerchi, angoli e unità di misura può risultare di difficile comprensione per i non esperti, mentre Salzmann riconosce subito che si tratta di un arresto di compensazione della pressione per i sistemi idraulici. Ora deve riprodurlo con estrema precisione in 3D nel software CAD. Al termine si dedica al componente successivo, che può essere ad esempio un telaio per go-kart, uno stelo della valvola o un rullo di guida.

Durante l'addestramento è affiancato da due coach: Mario Wymann è istruttore professionale presso STUDER per l'area della Costruzione e si occupa di valutare e assistere Salzmann soprattutto per quanto riguarda i disegni tecnici. Del lavoro con il software CAD è responsabile un formatore del team nazionale SwissSkills in possesso delle necessarie conoscenze del sistema di valutazione internazionale. "Per gli SwissSkills abbiamo lavorato finora con il software CAD NX di Siemens. Per i WorldSkills, invece, utilizziamo un programma diverso ovvero Inventor di Autodesk", spiega Salzmann. Questo cambio dei programmi implica tempi lunghi dedicati alla formazione e all'acquisi-



"LA NOSTRA FORMAZIONE È TRA LE MIGLIORI AL MONDO."

Roger Leuenberger, responsabile della formazione professionale di STUDER



Durante l'addestramento finalizzato ai WorldSkills, Salzmann misura o realizza numerosi disegni di progettazione e modella i componenti nel software CAD

zione di competenze specifiche a riguardo. Più si avvicinano i WorldSkills, più Salzmänn dedica tempo alla preparazione, confrontandosi giorno dopo giorno con le prove delle edizioni precedenti. Se all'inizio l'addestramento durava un giorno e mezzo alla settimana, gradualmente si è trasformato in un lavoro a tempo pieno. I costi del personale legati a questa attività sono un investimento importante per STUDER: perché l'azienda ha deciso di perseguire questa strategia? "Il programma di formazione è ottimo e le medaglie vinte dai nostri apprendisti non possono che essere motivo di prestigio", afferma il coach Wymann. Questo successo apre anche molte opportunità di carriera per i giovani interessati.

TANTE MEDAGLIE PER STUDER

Di fatto STUDER è sempre presente ai vertici della classifica. Quando l'anno scorso Salzmänn si è aggiudicato il primo posto agli SwissSkills, il suo collega Noah Rossel ha vinto la medaglia d'argento nella categoria "Operatore/operatrice in automazione AFC". Ma non dimentichiamo Gil Beutler, polimeccanico, che dal 2020 ha vinto numerose medaglie d'oro, d'argento e di bronzo per STUDER nelle competizioni svizzere, europee e nei WorldSkills. "I nostri studenti premiati sono ambasciatori della formazione nel suo complesso", spiega il responsabile Leuenberger. Questi successi rendono STUDER un centro di formazione particolarmente attraente per i giovani talenti che vogliono imparare dai migliori al mondo. STUDER investe costantemente in macchine per la formazione all'avanguardia destinate al laboratorio di formazione. "Lo abbiamo appena fatto con due nuove macchine a CNC", aggiunge Leuenberger.

Alla fine rimane solo una domanda: quali chance pensa di avere Salzmänn per Lione? "Non sarà per nulla semplice. È da molto tempo che la Svizzera non vince una medaglia nella mia disciplina e l'esperienza dimostra che solo pochi punti possono fare la differenza", afferma. Un'animazione CAD di poco migliore, un dettaglio mostrato con maggiore precisione o una misura impostata in modo più accurato: questi elementi determinano in definitiva un posto sul podio. Tuttavia si sente fiducioso. "Rispetto ad altri Paesi, la formazione professionale presso STUDER e in Svizzera in generale privilegia una comprensione più ampia delle specificità tecniche di diversi settori: questo è sicuramente un vantaggio", spiega e aggiunge: "Già il solo fatto di far parte della nazionale svizzera è un grande onore per me e non vedo l'ora di partecipare alla cerimonia di apertura a Lione".



Luis Salzmänn (a destra) mentre parla con Noah Rossel, vincitore della medaglia d'argento agli SwissSkills nella categoria "Operatore/operatrice in automazione AFC"

**"SONO ORGOGLIOSO
DI FAR PARTE
DELLA NAZIONALE
SVIZZERA."**

Luis Salzmänn, vincitore della medaglia d'oro agli SwissSkills e apprendista STUDER



DA APPRENDISTA A MANAGER

UNITED GRINDING Group offre ai giovani talenti non solo un'opportunità di lavoro attraente e stabile, ma anche numerose occasioni di crescita e di carriera, raccontano quattro collaboratori

"IL MIO DATORE DI LAVORO MI HA GARANTITO IL MIGLIOR SUPPORTO POSSIBILE"

 **DOMINIK REBER**

QUALIFICA: Direttore della Service Academy, STUDER, Thun

CONTATTO: Dominik.Reber@studer.com

"LA MIA CARRIERA PROFESSIONALE È INIZIATA 15 ANNI FA con un apprendistato come polimeccanico AFZ presso STUDER e oggi sono responsabile della Service Academy di una delle aziende più importanti della nostra regione", afferma con soddisfazione Dominik Reber. La "STUDER Service Academy" forma personale specializzato per il Customer Care. Già nella fase iniziale della sua carriera, Reber ha capito di voler ampliare le proprie competenze e crescere a livello professionale. "Il mio datore di lavoro mi ha garantito il miglior supporto possibile", afferma. In seguito, Reber ha assunto sempre maggiori responsabilità all'interno dell'azienda, dapprima come tecnico di rettifica e formatore nel Customer Center, per poi completare la formazione e conseguire la qualifica di tecnico in costruzioni meccaniche SSS. Ha infine assunto la direzione della Service Academy nel 2020. Oggi, Reber e il suo team pianificano e coordinano corsi di formazione specifici e organizzano i piani di formazione. Al momento sta seguendo un progetto particolarmente importante che consiste nella realizzazione di una piattaforma digitale di informazioni multimediali e nello sviluppo di una strategia a lungo termine per garantire che le conoscenze dei tecnici dell'assistenza presenti in azienda vengano messe a disposizione dei clienti il più rapidamente possibile quando occorre.



"SIAMO COME UNA FAMIGLIA"

 **SIEGFRIED HEGELE**

QUALIFICA: Responsabile della gestione strategica dei prodotti, WALTER, Tubinga

CONTATTO: Siegfried.Hegele@walter-machines.de

"LA MIA CARRIERA IN WALTER è la dimostrazione che si può crescere passo dopo passo partendo dall'apprendistato fino ad arrivare a una posizione manageriale", afferma Siegfried Hegele. Ha iniziato la sua carriera professionale qui nel 2000 con un apprendistato come meccatronico. Dopo molti anni trascorsi in produzione come tecnico applicativo addetto all'erosione e alla rettifica e come product manager, dall'anno scorso è responsabile dell'intera gestione strategica dei prodotti di WALTER. "Il lavoro quotidiano è molto vario e l'ampia gamma di problematiche affrontate non lo rendono mai noioso", afferma. Può trattarsi della presentazione a un cliente in Cina, della visita a una fiera negli Stati Uniti, dell'organizzazione di un workshop o dell'elaborazione di strategie su cui basare le decisioni di management. Secondo Hegele, la chiave del suo successo dipende dalle opportunità di formazione continua offerte dal suo datore di lavoro, che vengono sempre adattate alle competenze e alle aspirazioni dei singoli dipendenti. Nel suo caso si è trattato di un programma di formazione di due anni che gli ha consentito di diventare un tecnico certificato a livello statale in materia di tecnologia dell'automazione e meccatronica. Anche la possibilità di organizzare l'orario di lavoro in modo flessibile e le esperienze internazionali contribuiscono a fare di WALTER un datore di lavoro eccezionale, afferma Hegele che aggiunge: "Ma ciò che mi entusiasma di più è il rapporto di collaborazione interdipartimentale, collegiale e persino amichevole, tra i dipendenti. Accanto agli eventi ufficiali, molti altri vengono organizzati a livello privato con i colleghi: ne è un esempio la staffetta di 100 chilometri promossa dal gruppo podistico di WALTER. Non è un caso che siano molti i colleghi che lavorano nella "famiglia WALTER" da lungo tempo.



"STO VIVENDO IL MIO SOGNO"



JAN LUKAS BREDEHÖFT

QUALIFICA: Service Engineer Surface & Profile, WALTER EWAG, Anjō

CONTATTO: Jan-Lukas.Bredhoeft@blohmjung.com

REALIZZARE UNA BRILLANTE CARRIERA e allo stesso tempo girare il mondo: un'offerta irrinunciabile per Jan Lukas Bredehöft. Nel 2015 ha iniziato la formazione come meccatronico presso BLOHM JUNG e, dopo averla completata con successo, ha lavorato come tecnico dell'assistenza presso la sede di Amburgo. Ma un pensiero non ha mai lasciato la mente di Bredehöft il desiderio di vivere fuori dall'Europa e di fare un'esperienza internazionale. Ciò che nella maggior parte delle altre aziende avrebbe inevitabilmente significato la fine del suo sogno o del suo rapporto di lavoro, in questo caso ha rappresentato l'inizio di un dialogo con l'ufficio Risorse umane. Questo perché UNITED GRINDING Group è articolato a livello globale e le società consociate collaborano tra loro anche per il personale. "Solo un anno dopo aver espresso il mio desiderio, mi è stata offerta l'opportunità di trasferirmi in Giappone", ricorda Bredehöft. Ora è responsabile delle macchine BLOHM JUNG come tecnico dell'assistenza presso la sede giapponese di WALTER EWAG ad Anjō. Si reca in ufficio o direttamente dai clienti con lo Shinkansen, il famoso treno ad alta velocità, ma si muove spesso anche con auto a noleggio. Bredehöft è entusiasta di questo Paese tecnologicamente avanzato: "Le nostre macchine possono essere utilizzate ovunque e di conseguenza vengono impiegate per la realizzazione di molti prodotti intermedi. Lavorando a contatto con i clienti, vengo a conoscenza di molti processi e aree di applicazione diverse, ad esempio nel settore automobilistico o aerospaziale."



"LA CRESCITA PERSONALE È IMPORTANTE"



SANDRA SCHIESS

QUALIFICA: Head of HR, MÄGERLE, Fehrltorf

CONTATTO: Sandra.Schiess@maegerle.com

"PER ME È IMPORTANTE incoraggiare lo sviluppo personale dei nostri collaboratori in modo da soddisfare le loro aspirazioni", afferma Sandra Schiess, che incarna la migliore dimostrazione del successo di questa strategia di crescita del personale. Ha iniziato a lavorare in MÄGERLE nel 2002 con un apprendistato come impiegata commerciale, per poi passare da operatrice telefonica a responsabile degli acquisti fino a Direttore delle risorse umane. "Dopo la nascita dei miei due figli, ho lavorato per qualche anno come family manager per poi tornare a lavorare part-time nell'ufficio acquisti di MÄGERLE", ricorda. Nel maggio 2023, infine, ha assunto una posizione manageriale nell'azienda come Responsabile delle risorse umane. Tra le altre cose, è incaricata dell'intero HR-Lifecycle, della consulenza ai collaboratori e ai dirigenti sulle questioni relative al personale e del reclutamento di nuovo personale. Per Schiess MÄGERLE è uno dei migliori datori di lavoro della regione. Oltre a motivi come orari di lavoro compatibili con le esigenze della famiglia, condizioni attraenti e prodotti interessanti, il merito è anche del piacevole ambiente di lavoro: "La nostra filosofia pone la persona al centro e ai collaboratori viene dato lo spazio necessario per crescere in funzione delle loro capacità e delle loro aspirazioni".



*I tre esperti Karen Bauder-Zilly,
Gero Hesse e Stephan Nell (da
sinistra) in un hotel di Colonia*

A CACCIA DEI TALENTI

Oggi le aziende come possono trovare giovani talenti? Quanto è cambiato l'atteggiamento dei candidati? Quali sono le differenze a livello regionale? Quali opportunità offre il Recruiting basato sui dati e per quali aziende può essere una soluzione? E come si posiziona UNITED GRINDING Group in questa sfida verso il futuro?

Gli esperti **Karin Bauder-Zilly** e **Gero Hesse** ne parlano con **Stephan Nell**, CEO di UNITED GRINDING Group

PERDUTI

È diventato più difficile per le aziende reclutare giovani talenti? E se la risposta è sì, cosa si può fare a riguardo?

HESSE Decisamente sì e non c'è da sorprendersi se si pensa a questioni come demografia, digitalizzazione e mutamento dei valori. Sicuramente non è così in tutti i Paesi, ma lo è per molti. La digitalizzazione pervade ogni aspetto della nostra vita: il cambiamento radicale che stiamo vivendo è iniziato circa nel 2018. Sono in questo campo da 25 anni e non ho mai assistito a una tale carenza di manodopera in Germania. Si tratta di uno stravolgimento radicale di ciò che è stato finora: la mentalità antiquata con cui le aziende hanno gestito il personale negli ultimi 50 o 60 anni non è più sostenibile. Assistiamo a una perdita di potere da parte del datore di lavoro, mentre si rafforza sempre più quello del lavoratore.



Il tema del confronto si incentra su quanto sia oggi di fondamentale importanza per il futuro di un'azienda reclutare i giovani talenti migliori. Anche l'hotel, che fa da location, gioca con il tema del futuro con la variante "Futurismo retrò" del design

"È ORMAI DIMOSTRATO CHE LE DIFFERENZE MAGGIORI DIPENDONO PIÙ DALLE FASI DELLA VITA CHE NON DALLE GENERAZIONI."

Karin Bauder-Zilly

Si parla della Germania...

BAUDER-ZILLY Sì, ma la situazione non è tanto diversa a livello globale. Robert Bosch GmbH si trova ad affrontare problematiche legate alle assunzioni più a livello globale che in Germania, perché il marchio non è così conosciuto all'estero. In Germania la percentuale di Brand Awareness supera il 90%. Ma in generale, il mercato è in ripresa. Le aziende si trovano a dover elaborare un numero sempre maggiore di proposte, per cui aumentano i budget per le campagne di reclutamento. È indubbio che ci siano talenti là fuori: dobbiamo solo cercare di diventare abbastanza attraenti per loro. Questa situazione accomuna tutte le generazioni.

NELL Reclutare giovani talenti è diventato più difficile, ma non ancora impossibile. L'offerta formativa in Europa si attesta al di sopra del 10%, un dato notevole. E ciò vale anche per noi in Germania e in Svizzera. Negli Stati Uniti, ad esempio, offriamo programmi di formazione basati sul sistema duale della Svizzera e della Germania e questo ci rende un datore di lavoro interessante anche per i giovani statunitensi.

HESSE Lo immagino. Ma bisogna anche proporre un'offerta interessante che tenga conto delle aspettative del gruppo target.



NELL Certo. E non abbiamo problemi a trovare personale in Cina. Anche in altre parti d'Europa la situazione è diversa da quella della Germania e della Svizzera: penso all'Italia e alla Spagna e al loro alto tasso di disoccupazione giovanile. Sento sempre dire: le aziende "devono". Ma le aziende devono anche essere messe nella condizione di poter fare, perché possiamo offrire solo nella misura in cui noi per primi riusciamo a essere competitivi e vincenti nel lungo periodo. E la concorrenza globale con cui ci confrontiamo non ci consente sempre di soddisfare le aspettative dei dipendenti e dell'azienda.

HESSE Non ne sono così sicuro. È una questione di mercato. Se il mercato del lavoro è sano, le aziende non devono fare nulla. Ma il mercato non lo è. So cosa succede nelle aziende: un tema come questo che veniva discusso a livello di media dirigenza,

oggi è all'ordine del giorno dei Consigli di amministrazione.

NELL Se non è più sostenibile reclutare qui, le aziende dovranno muoversi verso Paesi in cui è possibile e dove le persone non si chiedono solo "Cosa può fare l'azienda per me", ma anche "Cosa posso fare io per l'azienda". Cerchiamo di assecondare al meglio le esigenze dei dipendenti, ma non possiamo esaudire tutti i desideri. Ad esempio, non è possibile seguire una formazione professionale in modalità part-time: è una richiesta che ci è stata avanzata.

HESSE Non sto dicendo che dobbiamo concentrarci solo sulle esigenze dei dipendenti, a volte è necessario innanzitutto stabilire un approccio diverso al lavoro. Cosa intendo dire? Che non si tratta di soddisfare le aspettative a tutti i costi, bensì di considerare con attenzione da quale prospettiva si ragiona.

BAUDER-ZILLY Nel mio team ci sono persone davvero brillanti, appena uscite dall'università, che hanno voglia di fare e hanno molta passione. Naturalmente, anche loro pretendono qualcosa da me, ma è loro consentito perché anch'io sono molto esigente nei loro confronti.

Non sarebbe ora di demistificare la "Generazione Z"? Forse, dopotutto, si tratta di uno stereotipo tutto tedesco: studi dimostrano che la Generazione Z non ha aspettative così diverse dalle precedenti. La sicurezza del posto di lavoro è ancora considerato l'aspetto più importante...

BAUDER-ZILLY Sì, è stato dimostrato che le differenze maggiori non sono un fatto generazionale ma dipendono in misura maggiore dalle fasi della vita. E lo posso testimoniare anche in base alla mia esperienza di madre di tre figli: le scelte vengono dettate dal momento che si sta vivendo. I giovani hanno tanto da offrire perché hanno appena lasciato l'università e il lavoro occupa molto spazio nella loro vita. Ma le cose cambiano nel momento in cui decidono di mettere su casa o famiglia. Questo non dipende dall'anno di nascita, che sia il 1978 o il 1998. In un sondaggio abbiamo rilevato che il lavoro da remoto è più importante per i professionisti senior che per i praticanti. Forse ciò dipende dal fatto che hanno bisogno di maggiore flessibilità in virtù della fase della vita che stanno attraversando.

HESSE Chi oggi ha 16 anni e si trova a crescere in un contesto di cambiamenti climatici e di guerra in Ucraina avrà sentimenti diversi rispetto a chi aveva 16 anni dieci anni fa. Ma non insisterei troppo su questo aspetto perché alla fine le persone vogliono che si tenga conto delle loro esigenze e il mercato



"LE PERSONE VOGLIONO CHE SI TENGA CONTO DELLE LORO ESIGENZE E IL MERCATO DI OGGI OFFRE LORO LE CONDIZIONI PER RAGGIUNGERE QUESTO OBIETTIVO."

Gero Hesse

dimostra che si trovano nelle condizioni migliori di sempre per ottenere ciò che vogliono. Non ne faccio una questione di generazioni. Oggi le persone che svolgono un lavoro d'ufficio si chiedono semplicemente: "perché dovrei venire in ufficio ogni giorno quando posso lavorare bene anche da casa?". E lo dicono i cinquantenni come i venticinquenni.



Gero Hesse, responsabile del settore Recruiting di una agenzia, ritiene che le aziende debbano trovare nuove idee per attirare i giovani talenti. Karen Bauder-Zilly e Stephan Nell sottolineano che le condizioni variano notevolmente a seconda del Paese (da sinistra)



NELL Molti giovani che sono con noi oggi non sono diversi da quelli di una volta. E non è sempre stata la generazione dei genitori a guardare al futuro con preoccupazione. La nostra esperienza con l'Home Office ci dimostra che molti dipendenti non sfruttano affatto questa possibilità. L'entusiasmo per il lavoro, l'azienda e il team si sviluppa in azienda. Il video da solo non crea relazioni.

HESSE Non sono proprio d'accordo. Nella nostra realtà di 550 dipendenti vedo che molto si fa virtualmente e digitalmente perché è il modello di business a consentirlo. E ovviamente il contatto personale è importante. Ma stiamo pensando molto seriamente a come creare momenti ad hoc di identificazione e motivazione, in modo da poter svolgere in digitale la maggior parte dei lavori.

NELL Da noi il numero di persone che devono essere presenti in stabilimento è maggiore, perché il montaggio delle macchine lo richiede. Non si può fare da casa. Questi dipendenti, a loro volta, hanno bisogno del supporto delle attività a monte e a valle e delle strutture. Questo riduce la questione dell'Home Office a un numero esiguo di casi per cui è fattibile senza compromettere l'efficienza del processo.

HESSE Certo, i lavori non sono tutti uguali. Spesso l'Home Office viene percepito come ingiusto. Ma com'era in passato

quando si lavorava in fabbrica dalle sette alle tre e il commerciale doveva uscire alle sette del mattino e non tornava a casa prima delle nove di sera? Anche questo era ingiusto.

I cambiamenti nel mercato del lavoro, per molti aspetti, hanno portato anche a sviluppare differenti modalità di Recruiting. Signora Bauder-Zilly, qual è l'approccio in Bosch?

BAUDER-ZILLY Siamo una grande azienda. A livello globale ricerchiamo migliaia di posizioni. Ogni anno arrivano centinaia di migliaia di candidature. Ecco perché i processi devono essere molto efficienti. Analizziamo i dati raccolti lungo l'intero percorso di assunzione, dalla selezione al momento in cui viene sottoscritto il contratto. Questo ci consente di ottimizzare i nostri processi e di identificare le modalità e i contesti in cui è possibile comunicare al meglio determinati contenuti: ad esempio, in occasione di un evento in azienda, di una campagna Instagram o di ricerca su Google. In questo modo, a seconda dello strumento utilizzato, possiamo individuare con esattezza i gruppi

target a cui ci rivolgiamo o in quale momento li abbiamo persi. Qual è il livello di competenza dei candidati e quale ruolo sono destinati a ricoprire?

Hanno automatizzato il processo di candidatura e selezione, per così dire...

BAUDER-ZILLY Non si tratta di una macchina che si sostituisce al processo di selezione del personale. Siamo molto lontani da questo e non vorremmo mai arrivarci. Ma prendiamo, ad esempio, la questione dell'"hard to fill", ovvero una posizione difficile da ricoprire. Ma perché si ritiene che sia difficile da ricoprire? Perché qualcuno ha vissuto questa esperienza. Ma un altro reclutatore potrebbe aver avuto un'esperienza personale completamente diversa. In caso di problematiche di questo tipo non ci accontentiamo più di impressioni soggettive, ma diciamo: ok, diamo un'occhiata ai numeri. Da quanto tempo la posizione è online? La descrizione dei requisiti è sufficientemente completa? Abbiamo usato troppi termini impiegati in azienda che non sono comprensibili all'esterno? La lista dei requisiti è



"LE COMPETENZE TECNICHE SI POSSONO ACQUISIRE. SE LA PERSONA SI ADATTA AL TEAM, DI SOLITO NON È UN PROBLEMA."

Stephan Nell

troppo ampia e i candidati non si sentono all'altezza? Il testo è troppo complesso? L'annuncio è scritto con un linguaggio non inclusivo? Abbiamo uno strumento che ci aiuta a capirlo. Abbiamo notato che sono gli uomini a candidarsi di preferenza quando la descrizione della posizione è molto articolata. Quindi, se vogliamo assumere più donne, dobbiamo prestare particolare attenzione alla formulazione della proposta. E poi vediamo come va la visualizzazione dopo che abbiamo apportato le modifiche all'annuncio. Con questi metodi possiamo raddoppiare i Conversion Rate.

Quanto può durare un processo di Recruiting di questo tipo?

NELL Dobbiamo fidelizzare le persone in anticipo. Ad esempio, potremmo aver conosciuto una persona ad un evento o forse la persona si è candidata per un lavoro presso di noi. Se non siamo in grado di offrire ai candidati idonei una posizione in quel momento, cerchiamo comunque di stabilire un contatto. Con questo non intendo l'invio di una newsletter, ma la telefonata di persona.

Come va? Quale momento della vita stai vivendo? Forse anche il/la partner sta cercando un lavoro in zona? E se abbiamo tutte le informazioni del caso, potremmo anche riuscire a occupare la posizione cosiddetta "hard to fill".

HESSE Le Recruiting Analytics sono al momento sicuramente la strada da seguire. Circa la metà delle aziende con più di 1.000 dipendenti lo sta già facendo. Tuttavia, per farlo è necessario un ufficio del personale adeguato o un supporto esterno.

BAUDER-ZILLY Abbiamo già vissuto momenti in cui abbiamo dovuto assumere molto personale esterno. Al momento siamo soprattutto in una fase di consolidamento e ci stiamo concentrando su posizioni davvero difficili da ricoprire. Tra queste ci sono, ad esempio, esperti nei settori della Cyber Security, dei semiconduttori e dell'intelligenza artificiale. Si tratta di personale specializzato che dobbiamo reperire all'esterno. A parte questo, abbiamo anche un enorme mercato del lavoro interno con 130.000 collaboratori in Germania che vogliono continuare a crescere.

I profili che cerchiamo sono davvero molto difficili da trovare. È complicato ma stiamo adottando tutte le misure possibili. Ci occupiamo anche di effettuare valutazioni attitudinali, un aspetto che abbiamo appena implementato nel nostro programma di servizi per professionisti, il People Acquisition Campus. In definitiva, vogliamo allontanarci sempre di più dalle opinioni personali e prendere decisioni davvero ragionate.

NELL In Germania abbiamo difficoltà a trovare tecnici dell'assistenza. Viaggiare, spostarsi, stare lontano da casa: la maggior parte non è disposta a farlo. Abbiamo quindi deciso di prendere in mano la situazione e di formare i nostri dipendenti in loco, presso le nostre strutture di formazione dedicate ai servizi di assistenza.

HESSE Questo lavoro potrebbe essere parzialmente digitalizzato, ad esempio con la manutenzione a distanza?

NELL In una certa misura sì. Le soluzioni digitali, come il Remote Service, sono in aumento e stiamo anche sviluppando nuovi sistemi di assistenza digitale. I nostri pannelli C.O.R.E. consentono persino di effet-

tuare consultazioni video direttamente sulla macchina. Inoltre, il sistema è abbastanza intelligente da fornire direttamente i dati più importanti per una rapida risoluzione dei problemi, a patto che il cliente lo consenta. In questo modo, i nostri clienti e il nostro team Customer Care possono risparmiarsi un po' di viaggi.

Ma in fin dei conti si tratta di costruzione di macchine che pesano diverse tonnellate, che integrano molta tecnologia e in cui non tutto il lavoro può essere svolto da remoto.

HESSE È un problema che riguarda molti settori, compreso quello dell'assistenza. Sono tanti gli esempi per cui l'Home Office non è una soluzione. Cosa possono fare i datori di lavoro? Possono lavorare sulla cultura aziendale e rivolgersi in maniera mirata al loro gruppo target. Per farlo, devono conoscere esattamente le esigenze di tali gruppi e formulare proposte adeguate di conseguenza. Nei prossimi anni la situazione del mercato del lavoro costringerà sempre più le aziende ad adeguarsi in un modo o nell'altro.

NELL Stiamo puntando sulla formazione dei giovani. Le aziende di medie dimensioni, che hanno difficoltà a trovare personale, probabilmente non formano un numero sufficiente di tecnici specializzati. Nel nostro caso questo metodo funziona bene. E a occuparsi di formazione possono essere anche i tecnici dell'assistenza.

BAUDER-ZILLY Penso che sia davvero utile pensare a lungo termine e non affrontare questi problemi solo quando si manifestano. Chi investe sulla formazione potrà così contare sul personale di cui ha bisogno.

HESSE Molte tecniche e meccanismi che per anni sono stati di uso comune nel marketing sono ora approdati nel Recruiting. Al posto dell'istinto dei reclutatori esperti che capivano al volo chi poteva essere adatto a ricoprire un determinato ruolo, ora lavoriamo in modo mirato, con cifre, dati e gruppi target specifici. Chi lavora nell'IT vuole imparare cose molto diverse da chi lavora nella logistica, che magari pensa solo allo stipendio. Spesso sono gli importi minimi delle retribuzioni orarie a fare la differenza. La vecchia idea di avere una parte del sito web dedicata al "Lavora con noi" in cui i candidati scelgono ciò che fa per loro sta diventando sempre più obsoleta. E non si tratta solo di un fenomeno tedesco ma è internazionale. Questo perché la digitalizzazione è presente

in ogni ambito della nostra vita: nel modo in cui facciamo acquisti, guardiamo la TV, ascoltiamo la musica. Il fenomeno dell'individualizzazione è in aumento ovunque e non si limita al settore HR.

BAUDER-ZILLY In un certo senso, non mi importa se vendo un lavoro o uno yogurt alla fragola. Ovviamente c'è una differenza tra chi compra uno yogurt al supermercato e chi prende una decisione che cambia la vita e inizia un nuovo lavoro. Ma i meccanismi di marketing alla base non sono così diversi. Anche questo è un aspetto che ho dovuto capire io per prima e che ora viene lentamente recepito dall'ufficio HR.

HESSE Per me il Recruiting oggi è un mix di tecnologia, di lavoro basato sui dati e, in ultima analisi, della domanda: perché dovrei lavorare per questo datore di lavoro? La risposta è diversa per ognuno.

NELL Uno dei problemi del settore della costruzione di macchine è rappresentato dall'immagine che si ha di noi. Molte perso-

A COLLOQUIO

KARIN BAUDER-ZILLY

Head of HR Marketing and Analytics Germany (People Acquisition Campus), Robert Bosch GmbH. Ha ricoperto diversi ruoli nel settore HR per 20 anni e in quello della Talent Acquisition per 10 anni. Dal 2022 è responsabile del settore Personal-marketing Germania di Robert Bosch GmbH.

GERO HESSE

CEO di "Embrace", una rete di agenzie che fornisce servizi di Recruiting e Human Resources a Gütersloh. Dopo aver studiato economia e diritto, ha lavorato nel settore delle Human Resources e dell'Employer Branding presso Bentelsmann, leader nel settore dei media e dei servizi, e successivamente presso "Territory", agenzia di Content Marketing, prima di avviare la propria attività nel 2009.

STEPHAN NELL

Dal 2012 Stephan Nell è Chief Executive Officer di UNITED GRINDING Group. È entrato in STUDER nel 2003 come Direttore Vendite Europa ed è stato Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 2007 al 2011.



"IN UN CERTO SENSO, NON MI IMPORTA SE VENDO UN LAVORO O UNO YOGURT ALLA FRAGOLA. I MECCANISMI CHE CI SONO DIETRO NON SONO DIVERSI."

Karin Bauder-Zilly



"RECLUTARE GIOVANI TALENTI È DIVENTATO PIÙ DIFFICILE MA NON ANCORA IMPOSSIBILE."

Stephan Nell

ne non sanno nemmeno cosa facciamo o in cosa consiste il nostro lavoro. Hanno ancora in testa l'idea obsoleta che il capannone puzzi di olio e che ci sporchiamo le mani. In realtà nei nostri stabilimenti si può mangiare sul pavimento. Il lavoro non consiste più solo nell'assemblaggio manuale ma si tratta di alta tecnologia, cioè di high-tech ai massimi livelli, diversamente non potremmo produrre macchine con un livello di precisione così elevato. E questo include naturalmente anche software sofisticati. Per questo motivo stiamo assumendo un numero sempre maggiore di ingegneri software. E spesso le persone non si rendono conto di cosa può fare il settore della costruzione di macchine. In qualità di azienda di medie dimensioni, operiamo nei più svariati settori: da quello automobilistico, aeronautico o navale, al settore energetico, all'imballaggio, alla medicina e a molte altre realtà, anche quelle che non esistono ancora e che devono ancora essere lanciate sul mercato. Qualcuno deve produrre tutto questo. Innanzitutto cerchiamo di mostrare cosa facciamo. Il nostro impegno a reclutare giovani talenti è decisamente a livello locale: se cerchiamo nuovi talenti

a Tubinga, dobbiamo attivarci a Tubinga e anche a Thun. Le persone non si spostano volentieri, vogliono rimanere nella propria regione. E stiamo cercando personale in oltre 20 sedi. A volte cerchiamo anche di trasferire personale specializzato. Ma è difficile, pochi sono disposti a farlo. Ciò di cui siamo molto soddisfatti è la lunga permanenza in azienda: ci sono persone che lavorano in azienda da oltre 50 anni e collaboratori che sono di seconda generazione. E abbiamo bassi tassi di turnover. E gli obiettivi? Vogliamo che le persone diano il massimo, perché in azienda si può replicare tutto, tranne due cose: una è l'immagine, la buona reputazione del marchio, per la quale si deve lavorare e la seconda è una squadra motivata che si impegna ai massimi livelli.

BAUDER-ZILLY In realtà, tutte le aziende vogliono dipendenti che diano il massimo. Credo che la domanda sia piuttosto: come ci si arriva? E probabilmente ci sono risposte diverse. Personalmente credo che anche se si tratta di una grande azienda, come quella per cui lavoro, devo andare incontro alle singole esigenze delle persone nelle diverse fasi della vita.

HESSE E come pensa di riuscirci, Nell?

NELL Abbiamo molto da offrire come datore di lavoro. Siamo un'azienda attiva a livello internazionale e tecnologicamente all'avanguardia. Questo offre un'ampia gamma di opportunità di carriera. Per noi è molto importante incentivare i nostri collaboratori, sia attraverso un'esperienza all'estero, la formazione e l'aggiornamento professionale, sia attraverso l'assunzione di maggiori responsabilità, ovvero la possibilità di fare carriera, indipendentemente dai diplomi o dai titoli di studio. Diamo una possibilità a chi vuole e può farcela. Ed è per questo che ricerchiamo prima di tutto persone e poi ci concentriamo sulla loro formazione.

HESSE Quindi l'attitudine?

NELL Sì, è la persona che deve essere adatta. Ovviamente deve avere i requisiti per poter svolgere il lavoro. La tecnica si può imparare. Se la persona si inserisce nel team, il resto verrà da sé. Se è un grande profes-

sionista, ma non si integra come persona, allora non va bene.

HESSE Non direi nemmeno che l'istinto non sia importante. Mi sento piuttosto di dire che la decisione presa d'istinto non dovrebbe essere prioritaria, bensì il metodo supportato dall'istinto. Raggiungere gruppi target della giusta età a livello regionale con una Story mirata è qualcosa che cinque anni fa non era pensabile.

NELL Ad esempio, noi lasciamo che i nostri apprendisti raccontino la loro esperienza e questa è la testimonianza più credibile. Allestiscono da soli lo stand alle fiere locali, girano video e gestiscono intere campagne sui social media. Non siamo noi a stabilire cosa devono dire. E una volta che professionisti qualificati lavorano con noi, cerchiamo di trattenerli. La maggior parte di loro, non tutti, certo, lavora con passione. Ma una buona parte dei nostri collaboratori è entusiasta dell'azienda per cui lavora.



FIGLI



DEL PROPRIO

TEMPO



Tra luoghi comuni e realtà: cosa c'è di sbagliato nell'idea che la "Generazione Z" abbia aspettative troppo alte e non si impegni a fondo?

Ricerche dimostrano che, sebbene i giovani di oggi siano molto preoccupati per il futuro, le loro aspettative personali non sono molto diverse da quelle delle generazioni precedenti. In cima alla lista ci sono fattori come l'ambiente di lavoro, lo stipendio, la sicurezza e le attività interessanti e stimolanti, e ciò vale per tutte le generazioni in tutto il mondo

Testo: Stefan Grötzschel

LA COSIDDETTA "GENERAZIONE Z" si trova al centro di accesi dibattiti. Spesso viene criticata dai media e giudicata pigra o poco brillante. Ma qual è la verità che si nasconde dietro i luoghi comuni? E cosa significa in termini di promozione per l'acquisizione di giovani talenti, fattore che sta diventando sempre più cruciale data la crescente carenza di personale qualificato anche per le aziende del settore della costruzione di macchine?

La Generazione Z, nata tra la metà degli anni '90 e l'inizio del 2010, è la prima a crescere in un mondo completamente digitalizzato e ad essere interessata da una serie di problematiche a livello globale. In Germania ricerche come "Jugend in Deutschland" (Giovani in Germania) rivelano che questa generazione è preoccupata soprattutto a causa dell'inflazione (71%), della guerra in Europa (64%) e del cambiamento climatico (55%).

Se a tutto ciò si aggiunge la recente pandemia, sembra naturale che i principali studi sui giovani (Shell e SINUS) evidenzino un crescente desiderio di stabilità e sicurezza e una sorta di ritorno a valori più tradizionali.

RAFFRONTO TRA I VALORI DELLE DIVERSE GENERAZIONI

Lo studio "Jugend in Deutschland" (Giovani in Germania) mette a confronto diverse generazioni (14-29 anni, 30-49 anni, 50-69 anni) trovando sorprendentemente poche differenze, anche quando si tratta di argomenti in apparenza controversi come il lavoro da casa o l'equilibrio tra lavoro e vita privata. I valori e le virtù più importanti accomunano tutte le generazioni: famiglia, salute, libertà, onestà, affidabilità e solidarietà.

Martin Schröder, professore di sociologia presso l'Università del Saarland, suggerisce questa interpretazione: analizzando i risultati delle ricerche condotte nell'arco di circa quattro decenni, ha trovato che la modalità di approccio al lavoro non dipende necessariamente dall'anno di nascita, ma piuttosto dalla fase della vita che si sta attraversando.

Secondo Schröder le differenze nell'approccio al lavoro dipendono più dal periodo che si sta vivendo e dalle circostanze del momento che dall'appartenenza a una determinata generazione. Schröder ha riscontrato che generazioni diverse intervistate in periodi analoghi dell'esistenza hanno opinioni quasi identiche sul lavoro.

In poche parole si potrebbe dire che la ricerca di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata non riguarda in particolare la "Generazione Z", ma riflette lo spirito del

momento. Probabilmente questo desiderio è importante e comune a tutte le generazioni.

I risultati di un recente sondaggio condotto dalla Associazione tedesca dell'ingegneria meccanica e dell'impiantistica (VDMA) sono in linea con questa interpretazione. Alla domanda su quali siano i fattori determinanti per i giovani nella scelta di una carriera le prime cinque posizioni sono occupate da: ambiente di lavoro, stipendio, sicurezza e attività stimolanti e interessanti. Insomma, aspettative del tutto normali. E come non essere d'accordo?

Le generazioni future (come l'attuale Generazione Z) sono semplicemente figlie del loro tempo. Come tutti i giovani prima di loro, devono affrontare alcune sfide. In particolare nel nostro settore gli studenti si sentono piuttosto disorientati quando si tratta di orientamento professionale. Non c'è da stupirsi: esistono 350 tipi di attività di formazione e migliaia di corsi di laurea. Questa sfida per i giovani è anche un'opportunità per le aziende in cerca di nuovi talenti.

PROMOZIONE PER IL RECLUTAMENTO DI GIOVANI TALENTI CHE FUNZIONA OVUNQUE

L'obiettivo principale per le aziende deve essere quello di costruirsi una buona reputazione sul territorio nel reclutamento di giovani talenti. A tal fine, è importante stabilire dei punti di contatto con i gruppi target interessati. Il primo è la scuola. Il tema dell'orientamento professionale sta diventando sempre più centrale per le scuole e per gli insegnanti, che possono avere bisogno di un valido supporto. Si tratta di un'opportunità che va a vantaggio sia della scuola che dell'azienda.

Molti insegnanti non sono specialisti nella consulenza professionale e gli studenti lo sanno. Per questo motivo preferiscono che siano le aziende ad assumersi questo compito. Ad esempio, entrando in classe per presentare le diverse professioni, oppure addirittura invitando gli alunni nelle aziende per conoscere le professioni direttamente in loco. L'ideale sarebbe che giovani apprendisti o studenti universitari che lavorano già in azienda partecipassero al progetto in quanto modelli di riferimento autentici e affidabili.

Per questo è importante offrire tirocini scolastici. Studi dimostrano che molti apprendisti hanno scelto la loro attività di formazione perché durante il tirocinio hanno capito di essere interessati al lavoro e di apprezzarlo. Ciò significa che le aziende

dovrebbero offrire tirocini di qualità per non perdere un'occasione importante anche per il loro futuro:

le realtà che sono in grado di proporre un tirocinio stimolante e coinvolgente hanno accesso diretto a potenziali lavoratori qualificati. Ai tirocinanti che si dimostrano capaci può essere offerta direttamente una formazione in azienda, anche a distanza di qualche anno, se il termine degli studi non è imminente. Questo fatto è molto apprezzato dagli studenti e dai genitori. Le aziende possono così prendere in considerazione i talenti migliori e studiare strategie di fidelizzazione loro dedicate.

ESIGENZE LOCALI E TENDENZE GLOBALI

I giovani di tutto il mondo hanno aspettative comuni ma anche specifiche per regione in merito all'occupazione e ai datori di lavoro. Spiccano su tutte quelle relative alle condizioni di lavoro, alle opportunità di carriera e alla cultura aziendale, anche se possono variare a seconda del Paese o della regione.

Tematiche più generali, come la sostenibilità o la riduzione delle emissioni di CO₂, invece, hanno una rilevanza internazionale. Tuttavia, secondo il mio punto di vista, le

aspettative più personali dei candidati la fanno da padrone, mentre le tematiche più generali assumono una rilevanza di secondo piano per la maggior parte dei gruppi target. È pertanto importante che le aziende trovino il giusto equilibrio identificando le esigenze del gruppo target locale.

I giovani utilizzano Internet a livello professionale e quindi si aspettano molto dai siti web e dalla comunicazione digitale. Si tratta di un aspetto particolarmente importante per le aziende, che devono disporre di siti dedicati al reclutamento moderni e di processi di candidatura dinamici.

Le pagine dedicate alla carriera sono spesso confuse e richiedono molti passaggi. Invece le informazioni rilevanti devono essere facilmente reperibili e di rapida comprensione. La regola è: ridurre al minimo il testo. Chi riesce a inserire anche brevi video con testimonial avrà successo tra i giovani.

Le aziende che riescono a comunicare in modo veloce e corretto con i candidati hanno un vantaggio nel processo di reclutamento. Nessuno può permettersi procedure che durano una settimana con risposte automatiche e impersonali, perché i giovani si rivolgeranno alla concorrenza magari più immediata e diretta.

Per l'azienda un canale Instagram è come una pagina dedicata alle carriere in outsourcing, in cui ha l'opportunità di presentare la cultura aziendale. L'autenticità è importante perché deve attirare l'attenzione delle persone giuste. Come per la maggior parte delle attività di reclutamento di giovani talenti, anche in questo caso è preferibile dare la precedenza ai giovani collaboratori. Perché sono più vicini al gruppo target e più esperti del mezzo di comunicazione.

A mio avviso, però, le soluzioni classiche (partnership con le scuole, stage, assunzione di giovani collaboratori) sono gli elementi centrali di una strategia per il reclutamento di giovani talenti da parte delle aziende del settore della costruzione di macchine. A questo si aggiungono una moderna pagina dedicata alle carriere e processi di candidatura rapidi e attenti. Una volta che le aziende hanno svecchiato le pagine dedicate alle carriere e ai processi di candidatura e che possono contare su giovani collaboratori che utilizzano Instagram o Tik Tok, anche l'uso dei social media può rivelarsi utile. In fin dei conti le aziende hanno bisogno di un ambiente di lavoro che valorizzi i giovani, li incoraggi e li prepari con successo al lavoro. Allora si potrà lavorare anche con la Generazione Z.



Stefan Grötzschel è referente per le politiche formative dell'Associazione tedesca dell'ingegneria meccanica e dell'impiantistica (VDMA) ed è attivo da anni nel campo della promozione per il reclutamento di giovani talenti



ORE 07:20

TAPPA ALL'ASILO NIDO

Prima di iniziare la giornata di lavoro, Streit accompagna suo figlio Aron all'asilo nido. Per lui è importante conciliare famiglia e carriera

UNA VENTATA D'ARIA FRESCA UNITA ALL'ESPERIENZA

Lars Streit ha completato la sua formazione professionale presso STUDER e oggi è COO di WALTER EWAG e amministratore delegato dello stabilimento WALTER di Kuřim, nella Repubblica Ceca. Ecco come si svolge la sua giornata

Testo: Markus Huth — Foto: Stanislav Krupar

"MIO PADRE ERA UN MECCANICO QUALIFICATO e mi sento a casa ovunque si senta l'odore dell'olio", racconta Lars Streit. Per questo motivo non ha dovuto pensarci due volte quando STUDER gli ha offerto l'opportunità di seguire una formazione come polimeccanico specializzato nella tecnologia di rettifica. Sono trascorsi oltre 20 anni: oggi Streit è COO di WALTER EWAG e amministratore delegato dello stabilimento WALTER di Kuřim, nella Repubblica Ceca, e responsabile di circa 300 collaboratori. Lo stabilimento, moderno e funzionale, produce le macchine a CNC ad alta precisione per la rettifica, l'erosione e la misurazione senza contatto degli utensili per

cui WALTER è conosciuta in tutto il mondo. L'ingegnere industriale è attualmente impegnato, insieme al suo team, nell'ottimizzazione di tutti i processi e nell'introduzione di infrastrutture all'avanguardia nello stabilimento di Kuřim. Un sistema di trasporto senza conducente, un nuovo impianto di verniciatura o un sistema di digitalizzazione più avanzato: questi e molti altri progetti sono attualmente nella sua agenda. "Kuřim è uno degli stabilimenti più moderni del suo genere: solo di recente abbiamo rinnovato il parco macchine", afferma. Ma per lui le persone rimangono la risorsa più importante: "Abbiamo un ottimo mix di collaboratori che

lavorano da noi da tempo e che hanno molta esperienza, e di giovani che portano una ventata di aria fresca e di innovazione". Un progetto particolarmente importante a riguardo è stata l'introduzione del WALTER Future Program, che prevede un programma di tutoraggio rivolto a giovani con una formazione tecnica, ma con poca o nessuna esperienza professionale pratica. "Quando i nostri apprendisti mi chiedono consigli sulla carriera, rispondo: se sapete cosa volete, UNITED GRINDING Group vi offre ogni opportunità."

CONTATTI

Lars.Streit@walter-machines.de



ORE 10:00

RIUNIONE IN PRODUZIONE

Oggi Streit ha in programma un incontro con i responsabili di tutti i reparti per discutere lo stato di avanzamento di importanti progetti in corso

"LO STABILIMENTO WALTER DI KUŘIM È UNO DEI PIÙ MODERNI IMPIANTI DI COSTRUZIONE DI MACCHINE."

Lars Streit



ORE 08:15

COMUNICAZIONE QUOTIDIANA

La ReKo (comunicazione quotidiana), appuntamento con il management dell'officina, si svolge ogni giorno e garantisce uno scambio proficuo di informazioni per il lavoro quotidiano

ORE 11:00

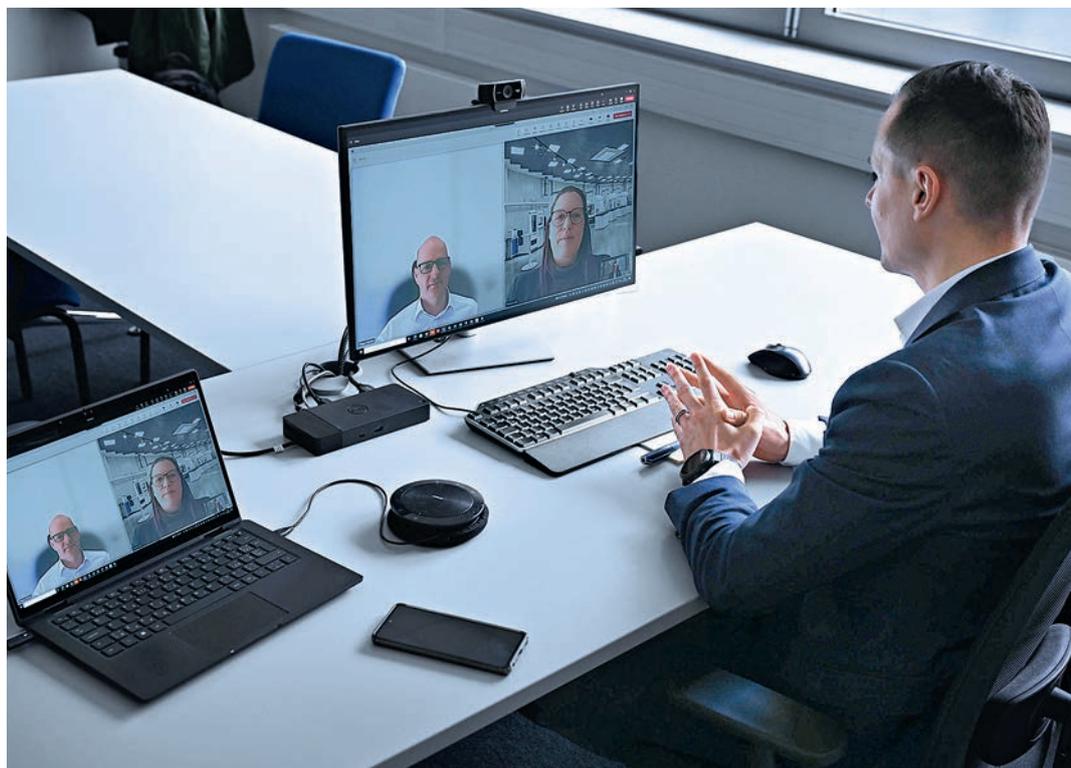
PREMONTAGGIO

Lo stabilimento WALTER di Kuřim è uno dei più moderni della Repubblica Ceca e non ha nulla da invidiare a livello internazionale, afferma Lars Streit, che in questa immagine si trova davanti alla linea di premontaggio. Qui vengono assemblati alcuni gruppi di componenti prima del montaggio in linea

ORE 13:30

UN SALUTO A TUBINGA

Streit è anche COO di WALTER EWAG e si confronta regolarmente con i suoi colleghi di Tubinga tramite videochiamata





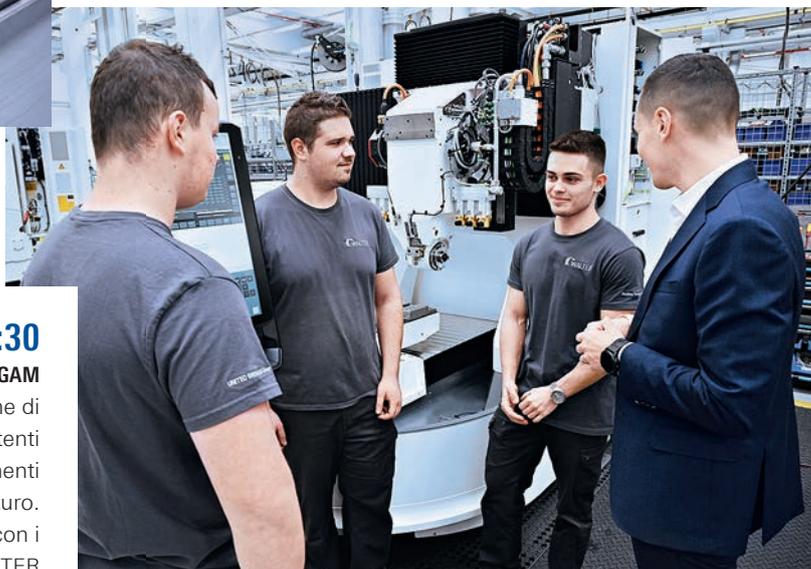
**"UNITED GRINDING GROUP
OFFRE OGNI OPPORTUNITÀ PER UNA
BRILLANTE CARRIERA."**

Lars Streit

ORE 14:45

LAVORAZIONE MECCANICA

In produzione si realizzano componenti importanti come l'alloggiamento di una macchina WALTER. Qui Streit si trova al controllo qualità insieme a Konečný Petr, responsabile del reparto



ORE 15:30

WALTER FUTURE PROGRAM

Una nuova generazione di professionisti competenti è uno degli investimenti più importanti per il futuro.

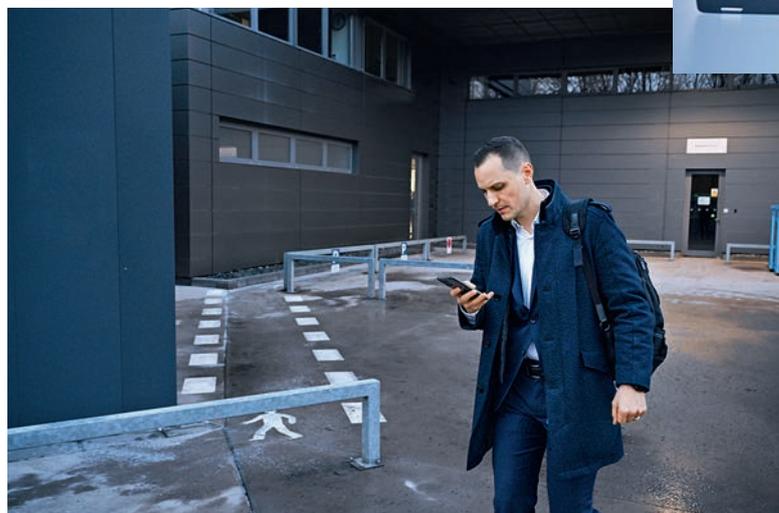
Streit a colloquio con i partecipanti al WALTER Future Program

ORE 16:00

QUESTIONI RELATIVE AL PERSONALE

Streit si consulta regolarmente con Kateřina Hálová, responsabile delle risorse umane.

Ritiene importante che i talenti e le competenze vengano impiegati al meglio per soddisfare le esigenze dei clienti



ORE 17:45

ULTIMO CHECK PRIMA DELL'ORARIO DI CHIUSURA

Mentre si dirige verso l'auto, Streit controlla le e-mail e verifica le questioni più importanti da affrontare il giorno seguente. E poi non vede l'ora di cenare con la sua famiglia

TOOLS & TECHNOLOGY

NOVITÀ DA UNITED GRINDING GROUP

INDICE

- 34 S36 CON NUOVA OPZIONE HSG**
La S36 di STUDER è ora disponibile con rettifica ad alta velocità
- 35 MAGGIORE PERIZIA SUI MANDRINI**
STUDER ha modernizzato e ampliato il suo centro di collaudo per mandrini
- 36 NUOVA PIATTAFORMA SOFTWARE**
Il software di BLOHM JUNG offre numerosi vantaggi
- 36 UNIPAL E UNIMATE**
Nuovi robot di carico per MÄGERLE e BLOHM JUNG
- 37 SOLUZIONE PER TURBINE A GAS**
BLOHM JUNG ha sviluppato una rettificatrice per turbine a gas industriali
- 38 MISURE LASER COMPLESSE**
Il "Laser Contour Check" di WALTER misura gli utensili di formatura più complessi
- 39 AUTOMATED TOOL PRODUCTION**
WALTER ha sviluppato una soluzione di automazione innovativa

Il "Laser Contour Check" misura una fresa complessa

La rettificatrice cilindrica esterna di produzione S36 è ora disponibile con l'opzione HSG



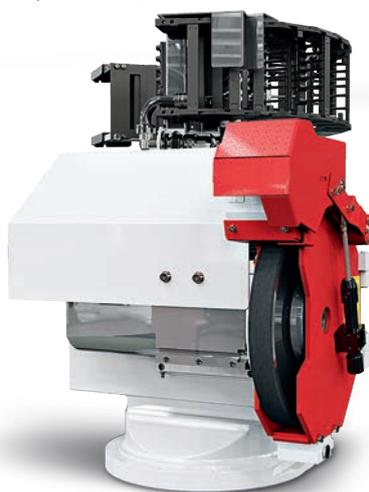
S36 CON UNA NUOVA VELOCITÀ MASSIMA

La rettifica ad alta velocità è disponibile da subito come opzione per la S36 e garantisce ai clienti una produttività notevolmente maggiore per l'ottimizzazione dei processi

Il termine rettifica ad alta velocità o High Speed Grinding (HSG) indica una velocità di taglio compresa tra 80 e 140 metri al secondo. Ciò consente una maggiore produttività e una lavorazione più rapida dei pezzi. "Il volume asportato è molto maggiore rispetto alla rettifica tradizionale e ciò consente di utilizzare velocità di avanzamento più elevate", spiega Martin Hofmann, Direttore vendite. Questa funzione è ora disponibile per i clienti come opzionale nell'ambito del pacchetto di espansione per la rettificatrice cilindrica esterna di produzione S36. Si tratta di una soluzione HSG economica nella gamma STUDER, disponibile anche nella rettificatrice cilindrica universale a CNC S41 e nelle rettificatrici cilindriche esterne di produzione S22 e S11.

La funzione HSG della S36 prevede un mandrino ad alta velocità con una potenza di 18 kilowatt. Consente velocità di taglio fino a 140 metri al secondo e lavora con mole CBN e diamantate con diametro di 400 mm e larghezza fino a 40 mm. La S36 così configurata è inoltre dotata di un sistema di raffreddamento con lubrorefrigerante più potente, necessario per la rettifica ad alta velocità. Ma anche in questo caso i clienti beneficiano del sistema di raffreddamento brevettato SmartJet® di STUDER, che lavora in modo molto più efficiente dal punto di vista energetico rispetto ad altre soluzioni standard del settore e richiede molto meno lubrorefrigerante.

Il mandrino HSG per la rettificatrice cilindrica esterna di produzione S36



CARATTERISTICHE TECNICHE S36 CON OPZIONE HSG

- Mandrino HSG con una potenza di 18 kW
- Velocità di taglio fino a 140 m/s
- Per mole CBN e diamantate con diametro di 400 mm e larghezza fino a 40 mm
- Distanza tra le punte: 650 mm
- Altezza delle punte: 225 mm
- Peso del pezzo: 150 kg (max)

MAGGIORE AFFIDABILITÀ DEL PROCESSO

Un ulteriore vantaggio dell'HSG rispetto alla rettifica tradizionale è la riduzione dell'usura della mola. Di conseguenza, è necessario rinvivare con minore frequenza a fronte di una durata di vita generalmente superiore. "La minore usura rende le condizioni di rettifica più stabili per periodi di tempo più lunghi, poiché le dimensioni della mola e la sua granulometria rimangono relativamente costanti", spiega Hofmann. Ciò rende la rettifica ad alta velocità ideale per la produzione intensiva e con processi ottimizzati.

La funzione HSG è quindi una caratteristica ideale per l'S36 ad alta precisione e ad alte prestazioni, che è particolarmente indicata per l'automazione dei processi in quanto dotata di attrezzature all'avanguardia e di tecnologie intelligenti come l'architettura hardware e software C.O.R.E.. La S36 è stata progettata per la produzione in serie di componenti di precisione, in particolare nell'ottica dell'elettromobilità. Oltre all'HSG, il pacchetto di espansione comprende anche opzioni per un mandrino più potente da 25 kilowatt e una mola più larga (610 mm di diametro, 160 mm di larghezza) per velocità di taglio fino a 80 metri al secondo.

CONTATTI

Martin.Hofmann@studer.com



Le rinnovate postazioni di collaudo dei mandrini sono isolate dalle vibrazioni, possono essere azionate singolarmente e sono dotate di sistemi di sensori di precisione

UN NUOVO LIVELLO DI SICUREZZA DI QUALITÀ

STUDER amplia ulteriormente le proprie competenze a vantaggio dei clienti con un sistema di collaudo di nuova concezione per mandrini portamola per rettifica esterna a motore

In qualità di produttore di rettificatrici cilindriche di alta precisione, STUDER si dedica da decenni allo sviluppo, alla produzione, al collaudo e alla revisione dei mandrini. Questo know-how consente di adattare al meglio il profilo delle proprietà del mandrino all'ampio campo di applicazione di rettifica delle macchine STUDER. Gli elementi principali, come l'albero del mandrino e l'alloggiamento, vengono prodotti interamente in un moderno parco macchine, ma solo il mandrino finito mostra la combinazione di tutte le tolleranze. Questa incidenza diretta sul risultato della rettifica e la richiesta di standard qualitativi elevatissimi spingono STUDER a testare ogni mandrino. Il rinnovato processo di test sui mandrini, realizzato investendo in una nuova postazione di collaudo per i mandrini portamola a motore esterno, accresce tale perizia e consente di ottenere una qualità superiore agli standard del settore.

TEST DI ALTISSIMO LIVELLO

Il nuovo impianto da dieci tonnellate su una superficie di 25 metri quadrati è stato progettato internamente attraverso un lavoro di

squadra che ha coinvolto i tecnici specializzati in meccanica, impianti elettrici e software e gli operatori del reparto di montaggio dei mandrini. Si compone di sei postazioni di prova controllate e caricabili singolarmente, ognuna delle quali ha una base realizzata in ghisa minerale GRANITAN®, che consente di isolare le vibrazioni esterne causate dalle postazioni vicine. Ogni postazione di prova è dotata di un proprio sistema di sensori per la rilevazione dei parametri più importanti. Un profilo completo delle proprietà ("fingerprint") è registrato, elaborato e salvato durante le prove di avvio, funzionamento continuo e collaudo. Ogni postazione di prova dispone anche di un proprio circuito di raffreddamento del fluido, che garantisce un isolamento ancora migliore e fornisce dati significativi. Si è pensato anche a migliorare la sicurezza sul lavoro e a ottimizzare l'ergonomia.

Ogni postazione di prova rileva automaticamente diversi parametri fisici che possono evidenziare deviazioni o essere indicativi di scarsa affidabilità. In diversi contesti di funzionamento vengono registrati, ad esempio, i parametri elettrici, le temperature dei cusci-

netti, la pressione, la temperatura, il flusso volumetrico del raffreddamento e dell'aria di sbarramento e lo stato delle vibrazioni. Il sofisticato software visualizza i dati in tempo reale e interrompe automaticamente il test in corso in caso di deviazioni dai valori di misura e dai valori limite previsti. Solo nel momento in cui viene soddisfatta la conformità ai severi parametri di qualità, il mandrino è installato in una rettificatrice cilindrica di precisione STUDER.

STUDER, uno dei siti di produzione di UNITED GRINDING Group, è specializzato nello sviluppo e nella fabbricazione interna di mandrini portamola e mandrini portapezzo, che produce anche per le aziende consociate. Oltre ai mandrini portamola esterni a motore, l'azienda produce mandrini per rettifica interna, mandrini a cinghia e mandrini portapezzo. L'investimento nell'impianto di collaudo dei mandrini è il più consistente nel quadro generale dell'ulteriore rafforzamento delle competenze relative allo sviluppo e alla produzione di mandrini.

I VANTAGGI

MODERNIZZAZIONE DELLA FASE DI COLLAUDO DEI MANDRINI

- Sei postazioni di collaudo per mandrini isolate dalle vibrazioni e azionabili singolarmente, ciascuna con un proprio sistema di sensori
- Attrezzatura per tutti i mandrini portamola a motore attuali con possibilità di utilizzo per prodotti futuri
- Acquisizione di un profilo completo delle caratteristiche per incrementare la sicurezza di qualità
- Interfaccia utente, acquisizione ed elaborazione dei dati all'avanguardia
- Digitalizzazione dei protocolli di verifica con predisposizione per l'analisi dei trend

CONTATTI

Antonio.Bottazzo@studer.com

DUE IN UNO

La nuova piattaforma software di BLOHM JUNG combina la produzione in serie con la produzione di pezzi singoli e semplifica molte lavorazioni di rettifica



Le precedenti soluzioni software di BLOHM JUNG consistevano in architetture diverse per gruppi target specializzati. La piattaforma BLOHM consisteva principalmente in un software di produzione. Il punto di forza del software JUNG, tuttavia, consisteva nella realizzazione di singoli pezzi. Anziché sviluppare entrambe le soluzioni in parallelo, BLOHM JUNG ha optato per una piattaforma unificata in grado di svolgere entrambe le funzioni. Il software di rettifica originale BLOHM, che è anche la base per l'ulteriore evoluzione di C.O.R.E., è stato ampliato in modo da includere le funzioni più importanti da utilizzare per la costruzione di forme e utensileria, nonché soluzioni di automazione supplementari.

In particolare, gli operatori della macchina per la rettifica di superfici e profili J600 con mola abrasiva potranno beneficiare di

I VANTAGGI PIATTAFORMA SOFTWARE BLOHM JUNG

- Nuova piattaforma software per tutte le macchine BLOHM JUNG
- Combina la produzione in serie con la produzione di pezzi singoli
- I clienti JUNG, in particolare, possono beneficiare di una più ampia gamma di funzioni
- Produzione di pezzi singoli e su piccola scala
- Aperto alle applicazioni su misura

una gamma di funzioni notevolmente più ampia e di una nuova interfaccia utente. Tra queste vi sono il monitoraggio del processo, le applicazioni di rettifica automatizzate, l'implementazione di applicazioni su misura e di cicli di rettifica aggiuntivi per la rettifica di raggi e obliqua. In linea di principio, ogni sistema J600 che non abbia più di cinque anni può essere riequipaggiato con la nuova soluzione software. La prima J600 provvista del nuovo software è stata consegnata all'inizio del 2024.

CONTATTI

Jana.Opitz@blohmjung.com

NUOVI ROBOT DI CARICO

Con UNIMATE e UNIPAL, BLOHM JUNG e MÄGERLE propongono robot di carico compatti per la produzione automatizzata

I VANTAGGI UNIMATE E UNIPAL

- Robot di carico compatti per una produzione più efficiente
- Tempo di automazione da poche ore a un intero turno di lavoro
- UNIMATE per le serie di costruzione PLANOMAT XT e PROFIMAT XT di BLOHM JUNG
- UNIPAL per i centri di rettifica a cinque e sei assi di MÄGERLE

Nel settore della rettifica di superfici e profili finora le macchine dovevano essere caricate e scaricate per lo più manualmente. Grazie alle loro nuove soluzioni di automazione, MÄGERLE e BLOHM JUNG rendono possibile produrre in questo settore riducendo al minimo l'intervento umano, in modo da consentire agli operatori di gestire due o addirittura tre macchine contemporaneamente. A seconda del volume di stoccaggio si può produrre in automatico durante la pausa pranzo, la fine del turno o addirittura durante un turno intero.

La prima soluzione si chiama UNIMATE (Universal Automate) ed è stata progettata da BLOHM JUNG appositamente per le sue rettificatrici di superfici e profili delle serie di costruzione PLANOMAT XT e PROFIMAT XT. Il robot di carico retrofittabile è costituito da un'unità lineare con pinza e da un tampone monoblocco per i pezzi da rettificare o rifinire. Il tampone è progettato per adattarsi al

pezzo e alle esigenze specifiche, su richiesta con una tavola circolare, un nastro trasportatore o un carrello portapezzi per lo stoccaggio. Dato che l'unità UNIMATE è posizionata lateralmente alla macchina, può comunque essere azionata manualmente dalla parte anteriore in caso di necessità.

UNIPAL (Universal Pallet Robot) è un robot di carico con magazzino pallet. Può essere configurato con 50 posti per pallet ITS-148 o 16 posti per pallet UPC320. Il robot alimenta i centri di rettifica a cinque e sei assi di MÄGERLE con pezzi assemblati su pallet e può essere integrato da subito nella pianificazione di nuovi progetti.

CONTATTI

Arne.Hoffmann@blohmjung.com
Viktor.Ruh@maegerle.com

PROFIMAT MC 610 XXL è stata progettata da BLOHM JUNG appositamente per la rettifica di turbine a gas industriali



GRANDE COME NESSUN'ALTRA

Le turbine a gas industriali sono componenti chiave in numerose applicazioni industriali. BLOHM JUNG ha sviluppato una rettificatrice specifica per la loro lavorazione, unica per le sue dimensioni

Le turbine a gas industriali (IGT) sono sempre più utilizzate nelle centrali elettriche in combinazione con le energie rinnovabili per compensare le variazioni di potenza. Le loro lame sono molto più grandi di quelle delle turbine degli aerei, con una lunghezza di 1.000 mm e una larghezza che può raggiungere i 600 mm. Di conseguenza, le rettificatrici per la loro lavorazione devono essere più grandi e robuste. Con la nuova PROFIMAT MC 610 XXL, BLOHM JUNG ha realizzato una macchina specifica per la rettifica completa di lame IGT in un unico serraggio: dal profilo ad abete tipico di queste lame, alla piattaforma, fino alla scanalatura. Le dimensioni della nuova macchina sono uniche. Il sistema flessibile a cinque assi con mola abrasiva si basa sulla collaudata serie di costruzioni PROFIMAT MC e può lavorare componenti con un peso massimo di 350 kg.

Questo peso elevato e le forze di rettifica di ben 14.000 N hanno rappresentato una sfida nella progettazione. Questo perché l'MC 610 XXL lavora ogni lato del profilo della lama singolarmente. A tal fine un divisore orienta il pezzo in posizione e lo colloca all'angolo di rettifica ottimale. Questo riduce

I VANTAGGI PROFIMAT MC 610 XXL

- Angolo di rettifica ottimizzato, forze di attrito inferiori e tempi di ciclo ridotti fino al 50%
- Combinazione flessibile degli assi A/B e utilizzo di mole a pacco con metodo CD (Continuous Dress) per più operazioni di rettifica in un unico serraggio
- Lavorazione di pale di turbine con lunghezza fino a 1.000 mm
- Sistema di serraggio a punto zero con sistema di innesto idraulico per un'elevata precisione, massime forze di tenuta e semplicità di comando
- Ingombro relativamente ridotto

i sovradimensionamenti e le forze di attrito, accorcia i tempi di ciclo e consente di lavorare in modo efficiente anche profili ad abete non simmetrici. Le forze che agiscono sul pezzo sporgente richiedono anche forze di tenuta particolarmente elevate del divisore per garantire risultati di rettifica precisi. A seconda dell'attività di rettifica e del compo-

nente, il divisore può anche essere dotato di supporti per assorbire le forze di rettifica.

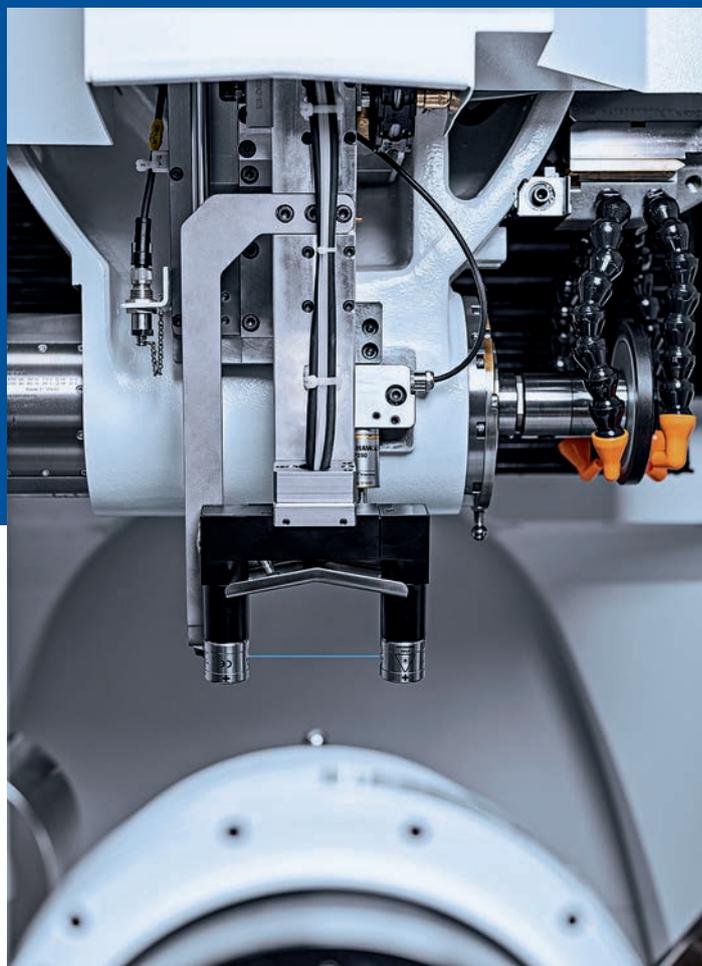
MASSIMA FLESSIBILITÀ E PRODUTTIVITÀ

Grazie alla speciale combinazione di assi con numerosi gradi di flessibilità, PROFIMAT MC 610 XXL si può adattare in modo semplice e rapido alle particolari caratteristiche costruttive delle lame IGT di diversi produttori. Inoltre, la nuova macchina non è solo più produttiva di una macchina a doppia testa: con una potenza motore di soli 62 kW (anziché di 220 kW) lavora anche in modo molto più efficiente dal punto di vista energetico. Le dimensioni delle mole (diametro 500 mm, larghezza 220 mm) contribuiscono in modo determinante all'aumento della produttività. Ciò garantisce un'elevata produzione di pezzi per mola nel processo di rinvivatura continua (Continuous Dress) sviluppato appositamente per l'industria delle turbine, che richiede un consumo particolarmente elevato a causa della rinvivatura permanente della mola.

CONTATTI

Arne.Hoffmann@blohmjung.com

Il "Laser Contour Check" sviluppato da WALTER utilizza un laser blu per misurare senza contatto e ad alta precisione



CON LA POTENZA DEL LASER

Con il sistema di misurazione "Laser Contour Check" di WALTER è possibile misurare senza contatto e correggere anche gli utensili di formatura più complessi in modo rapido e automatico direttamente in macchina

Su e giù lungo il profilo ad abete: il raggio laser blu percorre in modo rapido e preciso l'intero contorno della testa di fresatura. Si tratta di un utensile importante per l'industria delle turbine, in grado di modellare la radice di una lama con la massima precisione. In pochi secondi la luce laser analogica misura migliaia di punti sul pezzo appena rettificato. Il software HELITRONIC TOOL STUDIO della rettificatrice di WALTER confronta questi dati con i parametri nominali con una precisione di un micrometro e mezzo e avvia un ciclo di rettifica correttiva che elimina le imprecisioni. Questo processo avviene senza contatto direttamente in macchina e in modo completamente automatico: una vera rivoluzione per i clienti.

Prima che WALTER presentasse per la prima volta al pubblico mondiale il "Laser Contour Check" in occasione di GrindingHub 2022, i pezzi da rettificare dovevano di solito essere smontati, misurati separatamente e nuovamente riposizionati per il processo di rettifica correttiva. "Ora possiamo farlo direttamente in macchina senza riserraggio, senza contatto e automaticamente", afferma Jochen Weiss, responsabile della tecnologia applicativa presso WALTER. La testa di misura laser esegue anche il necessario processo di pulizia, che rimuove i residui di lubrificante e altre impurità dal pezzo prima del-



Il laser misura una fresa con profilo ad abete per l'industria delle turbine

la misurazione, utilizzando aria compressa. Inoltre, a differenza dei tastatori a contatto, il laser non è soggetto a usura e ciò elimina gli errori di misurazione associati o il danneggiamento dei taglienti.

VELOCE E AFFIDABILE

Per i produttori di utensili questo comporta numerosi vantaggi: riduzione della probabilità di errori, notevole risparmio di tempo e possibilità di massimizzare l'automazione per la produzione in serie. "Il Laser Contour Check riduce il carico di lavoro e i collaboratori hanno più tempo a disposizione per occuparsi di altre attività in azienda", afferma Weiss. E questo vale non solo per gli utensili impiegati nel settore delle turbine, ma ovunque siano richiesti utensili di formatura di alta qualità e precisione, sia nella costruzione di stampi che nei laboratori odontotecnici.

I VANTAGGI LASER CONTOUR CHECK

- Misura senza contatto di utensili cilindrici da 1 mm a 52 mm
- Correzione automatica in-process del diametro e del profilo dell'utensile
- Durata della misurazione, compresa la pulizia, non superiore a 16 secondi (a seconda del tipo di utensile)
- Integrazione software in HELITRONIC TOOL STUDIO
- Adatto per la produzione in serie automatizzata

CONTATTI

Jochen.Weiss@walter-machines.de

AUTOMAZIONE INNOVATIVA

L'aumento dell'efficienza, la concorrenza e la carenza di personale qualificato rendono indispensabile un maggiore grado di automazione nella produzione industriale

Con Automated Tool Production (ATP), WALTER ha sviluppato una soluzione di automazione innovativa per utensili con fusto cilindrico. È adatta per collegare in rete le sue rettificatrici, macchine di misura e di erosione, nonché le macchine a monte e a valle di altri partner di sistema nel processo di produzione.

Il sistema ATP non richiede spazio aggiuntivo, può essere integrato nei layout di sistema esistenti e può essere utilizzato come interfaccia per macchine di altri produttori. È composto da almeno una cella robotizzata (ATP ROBOCELL) accessibile dal lato anteriore per il carico e lo scarico automatico delle macchine e da almeno un robot di trasporto autonomo e mobile (ATP MOBILE ROBOT) per il trasporto dei pallet e

I VANTAGGI PRODUZIONE AUTOMATIZZATA DI UTENSILI

- Un unico sistema per tutte le rettificatrici, le macchine di misura ed erosione di WALTER
- Può essere installato a posteriori senza modifiche al layout del sistema e indipendentemente dal provider dell'automazione
- ATP ROBOCELL accessibile dal lato anteriore con 3 interfacce e stazioni tampone per una produzione senza tempi di fermo
- Postazione di prelievo separata per la sostituzione in-process di singoli pezzi tra macchina di misura e macchina di lavorazione
- Pinza multipla e molte altre opzioni di automazione

dei singoli pezzi tra le stazioni di stoccaggio e di lavorazione. Questo include anche un modello di comunicazione standardizzato tra le macchine e ATP MOBILE ROBOT, nonché un sistema di controllo per la gestione dei dati e il comando del processo di livello superiore.

MASSIMA FLESSIBILITÀ

Con la soluzione ATP di WALTER i clienti possono riequipaggiare gli impianti di produzione esistenti. Una pinza multipla nell'ATP ROBOCELL contribuisce all'elevata flessibilità del sistema. Consente di gestire un'ampia gamma di diametri dei pezzi senza dover sostituire l'unità di presa e può sostituire contemporaneamente le pinze di seraggio. Per lo sviluppo di questa tecnologia WALTER è ricorsa alla collaborazione con partner consolidati.

Il controllo dell'intero sistema si basa sul modello di dati OPC-UA FLAMES. Grazie al suo know-how nella lavorazione degli utensili, WALTER ha sviluppato l'ATP ROBOCELL per il carico e lo scarico automatico e non assistito di macchine di rettifica, misurazione ed erosione. "In questo modo, ogni partner di sistema contribuisce con le proprie competenze specifiche e il cliente riceve una soluzione di automazione all'avanguardia sotto ogni aspetto", spiega Simon Kümmerle, Strategic Product Manager Grinding Technology di WALTER. Il sistema ATP è stato presentato per la prima volta in occasione di GrindingHub nel maggio 2024.

L'ATP ROBOCELL è accessibile dal lato anteriore e può caricare e scaricare la macchina automaticamente



CONTATTI

Simon.Kuemmerle@walter-machines.de

UN PICCOLO PAESE UN GRANDE KNOW-HOW

Occupazione pressoché piena in tempi di crisi: come è possibile? La Repubblica Ceca vanta una lunga tradizione nell'industria e nel settore della costruzione di macchine e la sua manodopera qualificata è molto richiesta

Testo: Markus Huth



La capitale ceca Praga e i suoi dintorni sono tra le regioni più importanti del Paese per quanto riguarda il settore della costruzione di macchine

L'industria automobilistica è uno dei settori economici più importanti della Repubblica Ceca e uno dei maggiori acquirenti di macchine utensili e di formatura



COSA HANNO IN COMUNE LA LENTE A CONTATTO, uno dei più importanti impianti per la costruzione delle macchine e l'elica di un'imbarcazione? Tutte queste rilevanti innovazioni del mondo moderno hanno avuto origine nel territorio dell'odierna Repubblica Ceca. Fu il chimico Otto Wichterle, nato a Prostějov, in Moravia, a produrre la prima lente a contatto morbida nel 1961 utilizzando un macchinario da lui stesso costruito. E fu l'ingegnere Emil Škoda, lo stesso che ancora oggi dà il nome al famoso marchio automobilistico ceco, nato nella città boema di Pilsen, a fondarvi, alla fine del XIX secolo, uno dei più grandi e moderni impianti industriali del suo tempo. Fu Josef Ressel, nato a Chrudim, una cittadina della Boemia orientale, a richiedere nel 1827 il brevetto per un'elica "per la navigazione delle navi in mare, sui laghi e sui fiumi".

All'epoca le regioni ceche facevano parte della monarchia asburgica e la loro tradizione industriale si è mantenuta fino ai giorni nostri. Non sorprende quindi che la lavorazione industriale, e in particolare il settore della costruzione di macchine, sia oggi uno dei più importanti per l'economia della Repubblica Ceca. Il Paese non solo è membro dell'Unione Europea, ma insieme a nazioni come Germania, Francia e Svizzera, fa anche parte di CECIMO, l'associazione che riunisce le economie europee del settore manifatturiero con particolare attenzione alla costruzione di macchine utensili. Così si spiega l'elevato numero di professionisti qualificati su una popolazione di circa 10,5 milioni di abitanti. La forte richiesta del loro know-how risulta evidente se si considera che alla fine del 2023 il tasso di disoccupazione era molto basso, pari a circa il 2,4%, facendo registrare il dato migliore di tutti i Paesi dell'UE e sfiorando quasi la piena occupazione.

QUOTA ELEVATA DEL SETTORE INDUSTRIALE

In termini di prodotto interno lordo (circa 290,5 miliardi di dollari nel 2022), come potenza economica la Repubblica Ceca si colloca solo al 47° posto nella classifica



"LA COSTRUZIONE DI MACCHINE CECA VANTA UNA TRADIZIONE DI OLTRE 160 ANNI."

Oldřich Paclík, General Manager dell'associazione di categoria ceca SST

internazionale della Banca Mondiale, esattamente tra Romania e Finlandia. Tuttavia qui la percentuale relativa all'industria è più alta, superando il 30%. "Oltre al settore automobilistico, la produzione di macchine utensili e di formatura è uno dei comparti industriali più importanti", afferma Oldřich Paclík, General Manager di SST, la più grande associazione industriale ceca di produttori di macchine utensili e di formatura. Il mercato è quindi interessato dalla concorrenza di numerose aziende.

I produttori locali di macchine come TOS Čelákovice, Fermat, TOS Hostivař e Mikronex hanno una storia che in alcuni casi risale a oltre 160 anni fa. Secondo Paclík, attualmente la produzione si è ridotta, ma questo settore dell'industria gode di un'ottima reputazione in tutto il mondo grazie alle sue macchine specializzate in particolari ambiti di applicazione. "La percentuale di macchine vendute dai produttori cechi sul volume totale del Paese è di circa il 20%", afferma Paclík. La quota maggiore è prodotta da aziende straniere presenti in Repubblica Ceca con stabilimenti dedicati. E tra le prime tre figura WALTER con il suo stabilimento di Kuřim.

FOCUS SU EXPORT E AUTOMOTIVE

"Abbiamo volutamente puntato sulla Repubblica Ceca come sito di produzione perché in questo Paese lavorano molti professionisti che, grazie alla lunga tradizione, sono specializzati nella costruzione di macchine", afferma Lars Streit, amministratore delegato dello stabilimento WALTER di Kuřim e COO di WALTER EWAG. La sede, situata nel sud della Repubblica Ceca, si trova in una zona tradizionalmente vocata alla costruzione di macchine e non lontana da Brno, la seconda città più grande del Paese. La sede di WALTER è stata inaugurata a metà degli anni '90 e oggi è uno dei principali stabilimenti di costruzione di macchine della Repubblica Ceca, con circa 300 collaboratori, quasi 7.000 metri quadrati di superficie oltre a moderne attrezzature di produzione. "Il nostro impianto, pulito e moderno, sarebbe all'avanguardia anche in Paesi tecnologicamente avanzati come Germania, Giappone o

Con il suo moderno stabilimento di produzione a Kuřim, WALTER è uno dei maggiori produttori di macchine del Paese



"ABBIAMO CONSAPEVOLMENTE PUNTATO SULLA REPUBBLICA CECA."

Lars Streit, amministratore delegato di WALTER Kuřim e COO di WALTER EWAG



Svizzera", sottolinea Streit. Solo così è possibile produrre macchine a CNC ad alta precisione per la lavorazione degli utensili e la misurazione senza contatto con l'elevata qualità per cui WALTER è riconosciuta a livello internazionale. La maggior parte delle macchine prodotte a Kuřim è destinata all'esportazione.

"Una particolare attenzione all'export caratterizza i produttori di macchine della Repubblica Ceca nel suo complesso. Circa il 70% delle macchine utensili e di formatura prodotte nel Paese viene esportato", spiega Pačlík, esperto del settore. La posizione centrale nel cuore dell'Europa e le infrastrutture ben sviluppate rendono il Paese ideale per questo scopo. Il mercato principale per le esportazioni è la Germania, seguita da Cina, Stati Uniti e dai Paesi confinanti, Slovacchia e Polonia. In Germania l'industria automobilistica e le aziende dell'indotto sono di gran lunga i clienti più importanti per i produttori di macchine. La maggiore casa automobilistica del Paese è Škoda, ma anche importanti marchi internazionali come Toyota e Hyundai producono veicoli nella Repubblica Ceca. Inoltre il Paese è sede di importanti aziende dell'indotto, come Bosch e ZF Friedrichshafen. La regione attorno alla capitale Praga è particolarmente importante per questo settore.

CRISI A CAUSA DELLA PANDEMIA

Essendo orientato alle esportazioni e alla filiera automobilistica, il settore della costruzione di macchine ceco ha goduto di un

grande successo per molto tempo contribuendo in modo significativo alla prosperità del Paese, come afferma Pačlík. Tuttavia, il settore è stato colpito duramente dalla pandemia di COVID-19 e dai problemi che ne sono derivati, come le discontinuità nella catena di approvvigionamento globale, la carenza di chip per computer e la crescita del tasso di inflazione. Per questo motivo molte case automobilistiche hanno dovuto ridurre la produzione con il conseguente calo degli ordini. Le misure geopolitiche di restrizione economica innescate dalla guerra tra Russia e Ucraina hanno colpito in modo particolare anche la Repubblica Ceca. Già durante la monarchia asburgica il Paese si considerava un ponte tra Est e Ovest e dopo la Prima guerra mondiale, come regione della Cecoslovacchia, faceva parte dell'area economica controllata dall'Unione Sovietica.

WALTER AVVIA IL FUTURE PROGRAM

"Secondo i dati di vendita dei nostri associati, siamo ancora al di sotto dei livelli pre-2019, quando è iniziata la crisi", riassume Pačlík. Tuttavia si sente fiducioso. Infatti se da un lato rileva che negli ultimi anni è iniziata una lenta ma costante ripresa, dall'altro confida sulle capacità e sull'inventiva dei suoi connazionali. "Anche dopo la caduta del comunismo negli anni '90, il settore della costruzione di macchine ceco è riuscito a tenere il passo con i Paesi occidentali ad alta tecnologia grazie all'impegno e all'innovazione", afferma l'ingegnere.

Lo stesso Lars Streit è positivo sul futuro del sito WALTER di Kuřim. "La risorsa più importante di un'azienda sono i suoi collaboratori, e i nostri sono tra i più competenti e motivati in assoluto", afferma. Inoltre, l'amministratore delegato è attualmente alle prese con un problema che emerge solo in periodi di congiuntura economica molto favorevole: "Il mercato del lavoro ceco è quasi in piena occupazione e questo rende ancora più difficile trovare lavoratori qualificati".

Anche per questo motivo WALTER intende affermarsi nella regione come uno dei datori di lavoro più attraenti per i giovani. Rientra in questa strategia il "WALTER Future-Program", lanciato lo scorso autunno e rivolto ai diplomati degli istituti tecnici che hanno poca o nessuna esperienza pratica: grazie a questo programma vengono retribuiti, acquisiscono familiarità con tutti i reparti dell'azienda nel corso di un anno e hanno buone prospettive di assunzione a tempo indeterminato. "Il programma è molto apprezzato nella nostra regione", afferma Streit e aggiunge: "Il nostro team è molto orgoglioso dei risultati raggiunti e WALTER continuerà a investire nel sito produttivo".

TECNOLOGIE DI PRODUZIONE ALL'AVANGUARDIA



Anche quest'anno i professionisti dell'industria manifatturiera si incontreranno a Chicago in occasione dell'International Manufacturing Technology Show (IMTS). Si tratta di una delle più importanti fiere del settore a livello mondiale, alla quale le aziende produttrici presentano tecnologie e innovazioni all'avanguardia. Per la prima volta nel 2024, in totale coerenza con il motto della fiera "Inspiring the Extraordinary", sarà allestita un'area espositiva distinta dedicata alle soluzioni di automazione capaci di migliorare l'efficienza della produzione (Smart Production Solutions). Inoltre, i visitatori potranno scoprire le ultime tendenze relative alla lavorazione dei metalli, alle applicazioni laser, alla produzione di utensili e alla produzione additiva.

UNITED GRINDING Group è uno dei leader tecnologici in molti dei settori esposti ed è presente con un proprio stand. In un'area espositiva di 740 metri quadrati saranno presentate le macchine e le tecnologie più recenti dell'attuale catalogo di prodotti. "I visitatori della fiera potranno ammirare le

ultime novità in materia di rettifica di precisione, misurazioni senza contatto e tecnologie avanzate come l'automazione intelligente, il C.O.R.E. e le soluzioni digitali", ha dichiarato Jacob Baldwin, Director of Corporate Marketing di UNITED GRINDING North America.



9.-14.9.2024
IMTS – INTERNATIONAL MANUFACTURING TECHNOLOGY SHOW

McCormick Place, Chicago IL
WWW.IMTS.COM

MAGGIO 2025



6.-9.5.2025
CONTROL
Stoccarda, Germania



26.-30.5.2025
LIGNA
Hannover, Germania

SAVE THE DATE

OCTOBRE 2024



2.-4.10.2024
METALEX VIETNAM
Hanoi, Vietnam



9.-12.10.2024
BIMU
Milano, Italia

NOVEMBRE 2024



5.-10.11.2024
JIMTOF
Tokyo, Giappone



2.-4.10.2024
METALEX VIETNAM
Bangkok, Thailandia

MARZO 2025



5.-7.3.2025
MECSPE
Bologna, Italia

APRILE 2025



12.-17.4.2025
CIMT
Pechino, Cina

GLI ATTUALI APPUNTAMENTI FIERISTICI SONO DISPONIBILI ALL'INDIRIZZO:
www.grinding.ch/it/eventi



UNITED GRINDING Group
3014 Berna, Svizzera
T +41 31 356 01 11
grinding.ch

RETTIFICA IN PIANO E DI PROFILI

MÄGERLE

8320 Fehraltorf, Svizzera
Tel. +41 43 355 66 00
maegerle.com

BLOHM JUNG

21033 Amburgo, Germania
Tel. +49 40 33461 2000
blohmjung.com

BLOHM JUNG

73037 Göppingen, Germania
Tel. +49 7161 6271 800
blohmjung.com

RETTIFICA CILINDRICA

STUDER

3602 Thun, Svizzera
Tel. +41 33 439 11 11
studer.com

STUDER

2504 Biel, Svizzera
Tel. +41 32 344 04 50
studer.com

STUDER

Tokyo 143-0016, Giappone
Tel. +81 3 6801 6140
studer.com

SCHAUDT MIKROSA

73037 Göppingen, Germania
Tel. +49 7161 6271 815
schaudtmikrosa.com

UTENSILI

WALTER

72072 Tubinga, Germania
Tel. +49 7071 9393 0
walter-machines.com

WALTER

30827 Garbsen, Germania
Tel. +49 5131 4948 0
walter-machines.com

WALTER

66434 Kuřim, Repubblica Ceca
Tel. +420 541 4266 11
walter-machines.com

EWAG

4554 Etziken, Svizzera
Tel. +41 32 613 31 31
ewag.com

WALTER EWAG

Anjo City 446-0056, Giappone
Tel. +81 556 71 1666
walter-machines.com

WALTER EWAG

Warwick CV34 5DR, Gran Bretagna
Tel. +44 1926 4850 47
walter-machines.com

WALTER EWAG

22070 Vertemate con
Minoprio (CO), Italia
Tel. +39 31 7708 98
walter-machines.com

PRODUZIONE ADDITIVI

IRPD

9014 San Gallo, Svizzera
Tel. +41 71 274 73 10
irpd.ch

UNITED GRINDING GROUP INTERNATIONAL

UNITED GRINDING China

Shanghai 201814, Cina
Tel. +86 21 3958 7333
grinding.cn

UNITED GRINDING China

Pechino 100015, Cina
Tel. +86 10 8526 1040
grinding.cn

UNITED GRINDING India

Bangalore 560058, India
Tel. +91 80 30257 612
grinding.ch

UNITED GRINDING North America

Miamisburg, OH 45342, USA
Tel. +1 937 859 1975
grinding.com

UNITED GRINDING Mexico

Querétaro, Qro. 76090, Messico
Tel. +52 4421 99 5010
grinding.com

UNITED GRINDING Asia Pacific

609916 Singapore
Tel. +65 6562 8101
grinding.ch